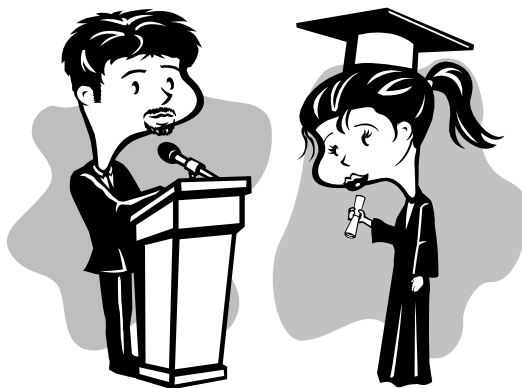


**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТОВІ УКРАЇНИ**
Дніпропетровський регіональний інститут державного управління

СТАНОВЛЕННЯ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ В УКРАЇНІ

Матеріали

IX Всеукраїнської міжвузівської конференції студентів та молодих учених
(м. Дніпро, 27 квітня 2018 р.)



**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТОВІ УКРАЇНИ**
Дніпропетровський регіональний інститут державного управління

СТАНОВЛЕННЯ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ В УКРАЇНІ

Матеріали

IX Всеукраїнської міжвузівської конференції студентів та молодих учених
(м. Дніпро, 27 квітня 2018 р.)

Дніпропетровськ
ДРІДУ НАДУ
2018

ББК 67.401.(4Укр)

С 76

*Рекомендовано до друку Вченою радою
Дніпропетровського регіонального
інституту державного управління
Національної академії державного
управління при Президентіві України
(Протокол № 04/215 від 24 квітня 2018 р.)*

Редакційна колегія:

О. Б. Кірсєва (голов. ред.), канд. наук з держ. упр., доцент;
Т. В. Маматова, д-р держ. упр., професор; **Т. В. Хміль**, канд. філос. наук,
доцент.

С 76 Становлення публічного адміністрування в Україні :
матеріали ІХ Всеукр. міжвуз. конф. студентів та молодих учених / за заг.
ред. О. Б. Кірсєвої. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2018. – 213 с.

Уміщені матеріали доповідей учасників ІХ Всеукраїнської міжвузівської конференції студентів та молодих вчених «Становлення публічного адміністрування в Україні», присвячених питанням актуального стану та перспектив розвитку публічного адміністрування в Україні та закордонному досвіду в цій сфері.

Рекомендовано для фахівців державного управління, працівників органів державної влади та місцевого самоврядування, науковців, викладачів, слухачів, студентів вищих навчальних закладів.

ББК
67.401.(4Укр)
С 76

ЗМІСТ

Акімова Л., Лисачок А. Основні напрями удосконалення механізму державного управління фінансово-економічною безпекою України.....	7
Акышов А., Калдыбаев Н. Мери государственной поддержки развития туризма в Республике Казахстан.....	10
Алієва П. Впровадження досвіду європейських країн у процес державного управління міжнародною діяльністю вищих навчальних закладів.....	13
Андрійв М. Зарубіжний досвід щодо забезпечення розподілу компетенцій між органами публічної влади.....	15
Базарко І. Управління ресурсами у діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування в Україні.....	18
Бакай А. Аналіз стану кадрового забезпечення медичної галузі.....	21
Бикова Ю. Зарубіжний досвід функціонування публічного адміністрування у сфері державної екологічної політики в умовах децентралізації.....	23
Бойко О. Державне управління у сфері цивільного захисту в умовах реформування місцевого самоврядування та децентралізації влади.....	26
Борисова Н. Деякі питання реформування державного управління в Україні.....	29
Василюк О. Проблеми кадрового забезпечення об'єднаних територіальних громад.....	31
Веремейчик В. Проблеми професійної підготовки посадових осіб місцевого самоврядування.....	34
Витко Т. Державний службовець в контексті наближення владних інституцій України до європейських стандартів.....	37
Власюк В. Еволюція економічних аспектів формування та становлення управлінських впливів у світовому господарюванні.....	40
Ворона П., Ворона Б. Актуалізація проблематики використання аналітичних систем у соціальній сфері держави.....	43
Гладунова О. Якісний склад публічного адміністрування – виклик часу.....	46
Горбата Т. Основні принципи організації служби крові: міжнародний досвід.....	49
Динник І. Використання інформаційних технологій у діяльності органів публічної влади як складова діалогу між суспільством та державою.....	52
Дяченко Н. Модернізація державного прогнозування в умовах становлення засад публічного управління в Україні.....	55
Єльчїєва О. Механізм вдосконалення надання соціальних послуг в громадах з позиції теорій регіонального розвитку.....	58

Заплата Т., Баговиев Р. Подготовка и профессиональное развитие кадров в системе государственного управления: поиск эффективных механизмов.....	61
Зілінська А. Публічне адміністрування в сфері економіки на місцевому рівні.....	66
Зінчук М. Становлення поняття публічного адміністрування.....	69
Ільчанинова Н. Особливості організації діяльності суб'єктів надання адміністративних послуг на регіональному рівні.....	72
Качков В., Саториус С. Профессионализм государственных гражданских служащих как основа государственной политики и управления.....	75
Качкова О. Влияние СМИ на формирование имиджа государственных гражданских служащих в регионе.....	80
Кемелов М. Государственное регулирование малого и среднего бизнеса в республике Казахстан.....	83
Кожушко А. Інноваційна зміна парадигми публічного управління: new public management – good governance.....	86
Комуняр Д. Державна фінансова служба України як суб'єкт публічної адміністрації.....	88
Кривенкова Р., Затилюк Ю. Проблеми управління охороною об'єктів культурної спадщини в Україні.....	91
Кривенкова Р., Ковнір Д. Управління туристичними дестинаціями кривого рогу в контексті розвитку промислового туризму.....	94
Курілов Ю. Бюджетна децентралізація в Японії.....	97
Кушлик Р. Концептуальні засади державного регулювання інноваційними процесами з надання енергетичних послуг.....	101
Кожаніяз С. Ономастическая политика в условиях полиязычия республики Казахстан.....	104
Леонова О. Досвід державного регулювання у сфері детінізації економічних відносин за кордоном.....	109
Лесняк-Ігліньська Н. Управління ризиками як засіб реалізації державної політики щодо безпеки праці.....	111
Липовська К. Розвиток інтелектуального потенціалу міських громад.....	114
Лозовська К. Розвиток місцевого самоврядування в умовах децентралізації: комунікаційний аспект.....	116
Лосева Ю. Механизмы и приоритеты государственной политики занятости населения.....	118
Малик Е., Артемьев Р. Предоставление качественных государственных и муниципальных услуг в многофункциональных центрах.....	122
Мар'яненко Г. Глобальні зміни світового простору.....	128
Мар'яненко Г. Становлення публічного управління держави в умовах глобальних змін світового простору.....	129

Медвецька Т. Стратегічні підходи у державному управлінні земельними ресурсами в Україні.....	132
Мельник В., Шумська Г. Формування громадянських компетентностей у представників органів публічної влади.....	135
Мишкова М. Кадровое обеспечение финансового управления публичного администрирования.....	138
Москаленко Л. Електронне урядування органів державної влади: загальна характеристика.....	141
Мостова Ю. Участь державного управління в інноваційному розвитку підприємств України.....	144
Неділько А. Взаємозв'язок публічного управління та публічного адміністрування.....	147
Незять В. Кадрова складова реформування місцевого самоврядування.....	149
Овсяник В. Формування механізму публічного управління та адміністрування в Україні.....	151
Пасічник Д. Роль цінностей у розвитку національної культури.....	154
Подорваний В. Специфіка створення системи надання соціальної допомоги у вищих навчальних закладах зі специфічними умовами навчання.....	156
Поступна О., Полякова О. Проблеми в управлінні освітою, що негативно впливають на якість надання освітніх послуг.....	158
Пророчук М. Суть управлінських рішень в системі публічного управління.....	161
Розмаріцина Н. Аналітичний огляд системи надання публічних послуг в Німеччині та можливість застосування кращих практик в Україні.....	164
Романенко Є. Про застосування антидемпінгових та компенсаційних заходів.....	166
Романенко Т. Іншомовна компетенція у підготовці публічних службовців: критерії, принципи, механізм оцінювання.....	169
Сагандькова М. Внедрение технологий «зеленой экономики» в Казахстане.....	171
Семенець-Орлова І. Тенденції реформування освітньої системи сучасної України: управлінський аспект.....	174
Смачний В. Оцінка розвитку співробітництва територіальних громад на регіональному рівні.....	177
Сойко А. Привлекательность hr-бренда работодателя на примере иооо «Джапан Тобакко Интернэшнл Эсэндди».....	179
Тарасенко К., Черниш Л. Зарубіжний досвід регулювання міграційних процесів на державному рівні.....	182
Теулович А. Развитие агроэкотуризма в Республике Беларусь.....	184
Толкунова Ю. Модель управління знаннями в публічному секторі.....	186
Труш Д. Применение информационных технологий в управлении знаниями.....	187

Хряпинський А. Формування методичної основи державного регулювання територіального розвитку.....	190
Чеботарь Е. Опыт Германии в организации работы по обслуживанию населения посредством банковских автоматов.....	192
Чернявський К. Принципи формування інвестиційної політики промислового кластеру в об'єднаній територіальній громаді для потреб регіону.....	195
Шаповалова І. Інституціональні основи впровадження прав людини в управлінську діяльність.....	198
Шевченко Н. Особливості підтвердження пільгового стажу роботи для призначення пенсії згідно раніше діючого законодавства.....	202
Мельниченко О., Чухно І. Пріоритетні напрями та засоби підвищення результативності публічного управління розвитком пасажирських перевезень	205
Величко О. Напрями вдосконалення управління персоналом в державних органах	207
Кухарева Г. Публічне управління азійських країн: можливості використання досвіду для України	211

АКИМОВА ЛЮДМИЛА

*к. е. н., доцент, доцент кафедри фінансів та економіки
природокористування Національного університету
водного господарства та природокористування*

ЛИСАЧОК АЛЛА

*слухач Навчально-наукового інституту економіки та менеджменту
Національного університету водного господарства та
природокористування*

ОСНОВНІ НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ УКРАЇНИ

В сучасних умовах ринкової економіки на суб'єкти господарювання здійснюється вплив різноманітних чинників, як зовнішнього так і внутрішнього середовища. Окремі з них провадять дестабілізуючий вплив на фінансово-економічну безпеку України. До дестабілізуючих чинників можна віднести: економічні обмеження, недосконалість нормативно-правової бази, військові та політичні загрози, а також недосконале застосування інструментарію для сучасних методів управління. Виходячи з вищенаведеного можна сказати про те, що проблему забезпечення фінансово-економічної безпеки України варто насамперед розглядати на рівні підприємств, оскільки саме вони відіграють важливе значення в цілісній системі забезпечення та управління.

Якщо фінансово-економічну безпеку підприємства розглядати як інструмент захисту від зовнішніх та внутрішніх загроз, то варто, щоб остання відповідала критеріям гнучкості та безперервності, а також необхідності узгодження та реалізації фінансових інтересів суб'єктів управління. Відповідно до таких умов першочергова потреба постає у вдосконаленні механізму управління фінансово-економічною безпекою підприємств. Внутрішні та зовнішні загрози, які впливають на діяльність підприємств відображаються насамперед на його фінансовому стані, саме через те, необхідним є застосування системи управління фінансово-економічною безпекою, що повинна враховувати альтернативні шляхи забезпечення безпеки підприємства.

Науковці Н. Подольчак та В. Карковська зазначають, що під фінансово-економічною безпекою підприємства необхідно розуміти захищеність потенціалу підприємства у різних сферах діяльності від негативної дії зовнішніх і внутрішніх чинників, прямих або непрямих загроз, а також здатність суб'єкта до відтворення, стан і здатність фінансово-економічної системи протистояти небезпеці руйнування її оргструктури і статусу, а також перешкодам у досягненні цілей розвитку [5, с. 5].

Крім того, під управлінням фінансово-економічною безпекою підприємства розуміють систему принципів і методів розроблення та реалізації управлінських рішень, що пов'язані із забезпеченням захисту його пріоритетних фінансово-економічних інтересів від

внутрішніх і зовнішніх загроз [2, с. 63]. Для того, щоб точніше оцінити загрози, які впливають на фінансово-економічну безпеку підприємства, нейтралізувати їх негативний вплив потрібно побудувати адекватний механізм управління останньої.

Механізм управління економічною безпекою підприємства повинен включати методи інструменти та заходи їх реалізації. До складу механізму управління фінансовою безпекою підприємства С. В. Васильчак відносить такі елементи: сукупність фінансових інтересів підприємства, функції, принципи і методи управління, організаційну структуру, управлінський персонал, техніку і технології управління, фінансові інструменти, критерії оцінювання рівня фінансової безпеки. У такому розумінні механізм фінансового забезпечення становить єдність процесу управління та системи управління [3, с. 152].

Про поліпшення стану управління фінансово-економічною безпекою підприємств в Україні свідчать фінансові результати їх діяльності, зокрема частка збиткових підприємств у січні-листопаді 2017 року порівняно з відповідним періодом 2016 р. зменшилась на 3, 1 в. п. і становила 29, 7 %. Цими підприємствами допущено 130, 8 млрд. грн. збитків, що по відношенню до аналогічного періоду 2016 року менше на 30, 6 %. Вища за середній рівень в економіці частка збиткових підприємств спостерігалась, зокрема, у транспорті, складському господарстві, поштовій та кур'єрській діяльності (41, 0 %); тимчасовому розміщуванні й організації харчування (38, 8 %); операціях з нерухомим майном (35, 9 %) [4]. Звичайно, беремо до уваги порушення економічної рівноваги через військові дії на території України.

Зазначимо, що фінансовий результат підприємств до оподаткування (крім малих і сільськогосподарських підприємств) за 9 місяців 2017 року є позитивним і становить 237, 8 млрд. грн. прибутків (за аналогічний період 2016 року – 82, 0 млрд. грн.). Прибутковими підприємствами, частка яких у загальній кількості становила 70, 3 %, отримано 368, 6 млрд. грн. прибутку, що на 36, 3 % більше, ніж за 9 місяців 2016 року [4].

Отже, підвищення фінансової безпеки в даних умовах насамперед передбачає поліпшення основних показників розвитку підприємств, досягнення рівня країн із розвинутою економікою. Підприємства і країна у цілому мають двосторонній зв'язок, тобто якщо вдосконалити механізм державного управління в Україні, то це в свою чергу дозволить удосконалитись підприємствам. На нашу думку основними напрямками удосконалення механізму державного управління фінансово-економічної безпеки є:

- інтелектуалізація економіки на основі залучення проривних технологій у виробництво товарів та послуг, комерціалізації інновацій, що є ключовим чинником її модернізації та забезпечення динамічного розвитку;

- дигіталізація державного регулювання та адміністрування, що суттєво знизить суб'єктивність бюрократичного чинника, розширить доступ громадян та бізнесу до публічних сервісів, а також суттєво

раціоналізує використання бюджетних ресурсів;

– скорочення державної частки в економіці шляхом завершення приватизації нестратегічних підприємств, що оздоровлюватиме конкурентне середовище, знизить рівень корупції та підвищуватиме ринковий статус національної економіки;

– активізація підприємницької ініціативи через демонополізацію внутрішнього ринку, подальшу дерегуляцію економічних відносин, посилення стимулюючої функції оподаткування, реалізацію потенціалу спеціальних режимів економічної діяльності;

– нарощування потенціалу виходу на нові товарні ринки на основі розширення міжнародної спеціалізації та включеності на паритетних умовах до глобальних ланцюгів створення доданої вартості;

– запровадження європейських екологічних стандартів для суб'єктів економічних відносин, що потребує системної інтеграції екологічних цінностей до процесів прийняття управлінських рішень органами державної влади та місцевого самоврядування, посилення економічної відповідальності за заподіяні екологічні збитки, економічного стимулювання екологічно сприятливої діяльності, та передбачає ліквідацію споживацької моделі природо- та ресурсокористування [1].

Отже, ми вважаємо, що дотримання вищенаведених пропозицій дозволить удосконалити механізм державного управління фінансово-економічної безпеки не тільки на рівні держави, але й на рівні регіону, підприємства.

Список використаних джерел:

1. Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2017 році : аналітична доповідь до щорічного послання Президента України до Верховної Ради України. – Режим доступу : www.niss.gov.ua/public/File/book_2017/Poslanya_druk_fin.pdf.

2. Васильців Т. Г. Фінансово-економічна безпека підприємств України: стратегія та механізми забезпечення : монографія / Т. Г. Васильців, В. І. Волошин, О. Р. Бойкевич ; за ред. Т. Г. Васильціва. – Л., 2012. – 386 с.

3. Васильчак С. В. Управління фінансовою безпекою підприємства / С. В. Васильчак, Н. В. Процикевич // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.18. – С. 151 – 153.

4. Офіційний сайт Державного комітету статистики України. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua.

5. Подольчак Н. Організація та управління системою фінансово-економічної безпеки : навч. посіб. / Н. Подольчак, В. Карковська. – Л. : Вид-во Львівської політехніки, 2014. – 268 с.

АКЫШОВ А., КАЛДЫБАЕВ Н.

*Академия государственного управления
при Президенте Республики Казахстан*

МЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ РАЗВИТИЯ ТУРИЗМА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

Казахстан, обладая уникальными природными ресурсами и самобытной культурой кочевого народа, имеет огромный нереализованный потенциал для развития туризма на международном и региональном рынках.

Туристско-рекреационный потенциал и историко-культурного наследия позволяет республике гармонично интегрироваться в международный рынок туризма и достичь интенсивного развития туризма в стране. Это обеспечит устойчивый рост занятости и доходов населения, стимулирование развития смежных с туризмом отраслей и увеличение притока инвестиций в национальную экономику.

Современное человечество столкнулось с такими глобальными проблемами, как лимит природных ресурсов, ухудшение экологии, продовольственный кризис и многими другими. Основой для решения большинства глобальных вызовов человечеству является концепция устойчивого развития. Для обеспечения устойчивости развития Казахстану необходимо осуществить диверсификацию экономики, что нашло отражение в Стратегии «Казахстан-2050» [1].

Туристская отрасль является одной из крупнейших и динамично развивающихся отраслей в мире. По данным Всемирной туристской организации (ЮНВТО) в 2014 году на туризм приходится 9 % мирового ВВП (с учетом прямого и косвенного эффектов), 6 % мирового экспорта товаров и услуг. В данной сфере занято около 100, 9 млн. человек, при этом каждое 11 рабочее место в мире создается в сфере туризма [2].

Эти цифры указывают на прямой экономический эффект от функционирования мировой индустрии туризма. Мобильность людей в международном и национальном масштабах вносит значительный вклад в решение вопросов занятости и приводит к значительному доходу, как со стороны государства, так и со стороны различных предприятий индустрии туризма. Организованная и хорошо развитая туристская отрасль способствует увеличению поступлений валюты в страну и поступлению доходов в казну государства через налоги.

Кроме этого, любой вид туризма имеет не только коммерческое начало, но и социальную составляющую, и главный объект – это человек и удовлетворение его потребностей в отдыхе и путешествиях, поддержание и восстановление сил и здоровья, то есть реабилитация и рекреация. Более того, большую роль играют познавательные и воспитательные функции туризма.

Прогнозы ВТО также свидетельствуют о том, что значение международного туризма в экономике стран постоянно возрастает. Так, по

прогнозам средний темп роста посещений в данной отрасли до 2020 года должен быть в среднем 4, 5 %.

Международный туризм вносит значительный вклад в социальное и экономическое развитие стран в глобальном масштабе. Данные, приведенные в данном исследовании, еще раз свидетельствуют о том, что международный туризм играет важную роль в мировой экономике.

В настоящее время в Казахстане туристский бизнес развивается с преимущественной ориентацией на выезд, что отрицательно сказывается на состоянии национальной экономики. Большинство туристических фирм, действующих в Казахстане, предлагает туры за пределы страны. Таким образом, о действующей модели туризма можно сказать, что она способствует мощному оттоку капитала из республики и возникновению новых рабочих мест не в Казахстане, а за рубежом. Протекание данного процесса можно увидеть по данным статистики.

Исходя из имеющихся в стране ресурсов, туризм может и должен развиваться в регионах Казахстана. Туризм представляет собой комплексную социально-экономическую систему, которая находится в процессе постоянного развития и совершенствования. Выступая в роли отрасли экономической деятельности, туризм включает в себя процессы производства, продвижения на рынке и реализации туристических товаров и услуг организациями, владеющими необходимыми ресурсами. Как утверждают оценки ВТО, туристический потенциал Казахстана, при условии наличия развитой инфраструктуры туризма, позволяет ежегодно принимать до 30 млн. иностранных туристов. Однако в настоящее время число приезжающих в Казахстан посетителей из-за границы с туристскими, деловыми и частными целями достигает всего 22, 5 млн. человек, что не соответствует туристическому потенциалу страны [3].

Казахстан, имея богатый туристско-рекреационный потенциал, характеризуется недостаточным уровнем развития туризма. Его доля в ВВП (подсчитываются только услуги по проживанию и питанию) составляет около 0, 9 %. В 2015 году объем доходов от туристской деятельности составил 236, 4 млрд. тенге, что почти в 2 раза больше уровня 2010 года (126, 5 млрд. тенге). Численность занятых в отрасли составила 103, 6 тыс. человек. Уплаченные налоги и другие обязательные платежи от туристской деятельности в бюджет республики составили 11, 0 млрд. тенге в 2015 году.

По состоянию на 2016 год в Казахстане функционировали 2 031 туристская организация, 2 754 мест размещения вместимостью 138 062 койко-мест, что на 16, 6 % выше показателя предыдущего года.

Следует отметить, что из общего числа мест размещения 62, 4 % составляли гостиницы, из которых 10, 1 % гостиниц с категорией, 52, 3 % без категории, 37, 6 % прочие места размещения.

Основная часть мест размещений (63, 3 %) сконцентрирована в Восточно-Казахстанской, Алматинской, Акмолинской, Карагандинской, Южно-Казахстанской областях и г. Астане соответственно [4].

Исходя из всего вышесказанного, можно отметить, что туризм

представляет собой очень многостороннее явление, и его развитие дает государству возможность разрешить многие из существующих экономических и социальных проблем, однако Республика Казахстан по числу туристов, ежегодно посещающих страну, к сожалению, пока стоит на одном из последних мест.

Казахстан остается «туристским донором» для таких стран как Турецкая Республика, Китайская Народная Республика, Объединенные Арабские Эмираты, Королевство Таиланд, где интенсивно развивается индустрия туризма, создаются новые рабочие места, улучшается структура платежного баланса и растет благосостояние населения [4].

Следует отметить, что страны, которые развивают туризм, принимают меры законодательного характера, стимулирующие развитие туристской отрасли. При этом государство исходит из того, что туризм создаст новые рабочие места, принесут дополнительный доход в казну.

К определенным мерам, обеспечивающие поддержку отрасли, можно отнести:

- помощь в проведении маркетингового исследования;
- субсидирование на льготных условиях.

В некоторых странах туристская отрасль пользуется существенными льготами финансирования. Например, в Израиле до 30 % инвестиций в гостиничный бизнес возвращается инвестору государством в виде прямых отчислений и налоговых льгот. В Турции гостинично-туристский комплекс на 40 % дотируется государством и это устанавливает конкурентные цены [5].

Список использованной литературы:

1. Стратегия «Казахстан-2050» : послание Президента Республики Казахстан – Лидера Нации Н. А. Назарбаева народу Казахстана. – Астана, 2012.
2. UNWTO Tourism Highlights. – Access mode : www.publications.unwto.org.
3. Буйленко В. Ф. Туризм : учебник / В. Ф. Буйленко. – Ростов : Феникс, 2008.
4. Об утверждении Концепции развития туристской отрасли Республики Казахстан до 2023 года : постановление Правительства Республики Казахстан от 30 июня 2017 года № 406. – Астана, 2017.
5. Тлеубердинова А. Государственная политика развития туризма в РК: оценка эффективности реализации / А. Тлеубердинова, А. Аскеев // Проблемы теории и практики управления : международный журнал. – 2012. – № 9 – 10. – С. 12 – 17.

**ВПРОВАДЖЕННЯ ДОСВІДУ ЄВРОПЕЙСЬКИХ КРАЇН У ПРОЦЕС
ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ МІЖНАРОДНОЮ ДІЯЛЬНІСТЬ
ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ**

Сучасний етап розвитку публічного управління характеризується розвитком інтеграційних процесів, у тому числі і у сфері вищої освіти.

Активізація міжнародної діяльності українських вищих навчальних закладів являється одним з напрямів державного управління системи вищої освіти України. Управління розвитком цієї системи базується на підлеглості вищих навчальних закладів державним відомствам. Регіональні структури управління здійснюють по відношенню до них функції контролю і координації рекомендаційно-распорядчого характеру. Фактично це означає перехід до якісно нового етапу організації міжнародної діяльності вищих навчальних закладів у напрямі підвищення результативності її впливу на економіку регіонів.

Зростаюча конкуренція на ринку освітніх послуг вимагає від вищих навчальних закладів постійного пошуку способів і методів удосконалення навчального процесу, наближення змісту вищої освіти до вимог і потреб ринку. Модернізація системи вищої освіти в Україні має деякі спільні ознаки з Болонським процесом, який передбачає введення ступеневої освіти та кредитно-модульної системи оцінки знань, але за більшістю напрямів вона йому не відповідає. Це пов'язано з тим, що вихідні концепції такої модернізації не були зорієнтовані на інтегрування національної системи освіти в Європейський простір. Вони більшою мірою мали «внутрішній» характер і переважно зводилися до «прилаштування» системи вищої освіти до нових внутрішніх реалій. На сучасному етапі концепцію реформування вищої освіти слід докорінно переглянути і створити програму послідовного її зближення з європейським освітнім і науковим простором. Виникає необхідність прийняття усвідомленого рішення, яке б ґрунтувалося на потребі проведення освітніх реформ та було покладено в основу рішучої зовнішньої політики держави, спрямованої на інтеграцію вітчизняної системи вищої освіти в Європейський простір [1].

Головною вимогою інтеграції освітніх систем європейських країн є забезпечення високого рівня якості підготовки спеціалістів з вищої освіти. Як показує світовий досвід багатьох країн, за допомогою використання традиційних підходів до менеджменту якості досягнути необхідного результату вже неможливо. Так, якщо традиційний підхід до управління якістю ґрунтувався, передусім, на концепції контролю якості та вживання ситуативних превентивних заходів з метою уникнення відхилення від заданих показників якості, то сучасна ситуація вимагає формування системних підходів до управління даним процесом [6].

Важливі аспекти міжнародної діяльності вищих навчальних закладів,

у тому числі проблеми розвитку механізмів державного управління вищою освітою та їх функціонування у ринкових умовах, досліджують такі науковці, як: В. Андрущенко, В. Бесчастний, Ю. Вітренко, О. Васильєва, О. Дацій, С. Домбровська, М. Згуровський, Д. Карамішев, А. Кобець, І. Лопушинський, В. Луговий, В. Садковий, В. Огаренко, О. Поважний, Л. Полякова, І. Приходько, В. Сиченко, М. Степко, Т. Фініков, В. Коврегін, А. Ромін та ін.

Незважаючи на значну частку публікацій щодо результатів досліджень, даному питанню приділяється недостатня увага. У свою чергу, без впровадження сучасних підходів до управління якістю освітніх послуг, як вже зазначалося, неможливо забезпечити реальну конкурентоспроможність вітчизняних ВНЗ як на зарубіжних, так і на внутрішніх ринках освітніх послуг. У зв'язку з цим, метою даного спостереження є дослідження необхідності та визначення особливостей впровадження сучасних підходів до управління якістю підготовки спеціалістів у ВНЗ України. Підтвердженням актуальності подальшого впровадження сучасних технологій управління якістю освітніх послуг у діяльність не лише вітчизняних вищих навчальних закладів служать результати досліджень декількох компаній та вищих навчальних закладів з Фінляндії, Англії, Бельгії в рамках європейського проекту «Леонардо». Даний проект охоплював дослідження в галузях вищої та професійної освіти, а також ринків праці європейських країн [4]. Основна мета даного проекту базується на концепції Європи, побудованої на знаннях, яка має бути досягнута через консолідацію європейського співробітництва у сфері освіти і навчання. Тому пріоритетними завданнями програми є: розвиток здібностей і професійних навичок; підвищення якості професійної підготовки; впровадження інноваційних технологій та навчання впродовж усього життя.

Як показує досвід українських закладів освіти, організаційні структури управління міжнародною діяльністю ВНЗ не є постійними, вони удосконалюються відповідно до об'ємів міжнародних контактів в кожному з навчальних закладів і умов, що змінюються [2]. При розробці структур управління міжнародною діяльністю можуть виникати наступні проблеми: встановлення правильних взаємин між окремими підрозділами, що пов'язано з визначенням їх цілей, умов роботи і стимулюванні; розподіли відповідальності між керівниками; вибір конкретних схем управління і послідовності процедур при ухваленні рішень; організація інформаційних потоків; вибір відповідних технічних засобів.

Тому на сучасному етапі на перше місце виступають завдання усвідомлення і вивчення накопиченого досвіду, вдосконалення методології і організації регіональної міжнародної діяльності ВНЗ, поліпшення управління цим процесом. Сюди слід віднести в першу чергу наукову розробку широкого комплексу методичних питань, пов'язаних з формулюванням цілей регіональної міжнародної діяльності ВНЗ, її програмно-цільовою організацією, розробкою принципів основ управління, оцінкою впливу міжнародної діяльності на розвиток

економіки регіонів. Серед них першочергове місце займають проблеми розробки: регіональних багатоцільових програм міжнародної діяльності, управління їх реалізацією, методики інтегральної оцінки впливу міжнародної діяльності ВНЗ на розвиток економіки регіонів в довгостроковому аспекті.

Список використаних джерел:

1. Байнев В. Ф. Проблемы интеграции образования стран – участниц СНГ и западной Европы / В. Ф. Байнев // Образовательные технологии. – 2004. – № 1. – С. 3 – 9.
2. Гуляєва Н. М. Вища європейська освіта в Україні / Н. М. Гуляєва // Освіта України. – 2005. – № 3. – С. 12.
3. Андрущенко В. Університетська освіта України: європейський вибір / В. Андрущенко // Вища освіта. – 2001. – № 1 – 2. – С. 47.
4. Віткін Л. Управління якістю у вищих навчальних закладах / Л. Віткін // Стандартизація, сертифікація, якість. – 2002. – № 4. – С. 48.
5. Левченко О. Актуальність та шляхи впровадження зарубіжного досвіду управління якістю освітніх послуг вищих навчальних закладів України / О. Левченко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2004. – № 5 (36). – С. 96.
6. Віткін Л. Управління якістю у вищих навчальних закладах / Л. Віткін // Стандартизація, сертифікація, якість. – 2002. – № 4. – С. 48.
7. Петренко В. А. Управління якістю на підприємстві : навч. посіб. / В. А. Петренко, О. М. Шевченко, В. Є. Шубін. – Кіровоград, 2002. – С. 176.
8. Everard van Kemenade Teach what you preach. Higher education and business: partners en rout to qualit / Everard van Kemenade, Paul Garre // Quality progress. – 2000. – September. – P. 35.

АНДРІЙВ МИКОЛА

аспірант кафедри державного управління

Львівського регіонального інституту державного управління

Національної академії державного управління при Президентові України

**ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗПОДІЛУ
КОМПЕТЕНЦІЙ МІЖ ОРГАНАМИ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ**

Серед пріоритетних напрямів взаємодії органів місцевого самоврядування та місцевої державної адміністрації вирізняються питання формування місцевих бюджетів та наповнення їх доходної частини. Кожного року райдержадміністрацією розробляються проекти бюджету району, які затверджуються районною радою. На сесіях районної ради розглядаються питання, що стосуються бюджету району, заслуховуються і затверджуються звіти райдержадміністрації про виконання бюджету. Районна рада здійснює контроль за правильним виконанням видаткової частини бюджету, тому дійшла висновку про необхідність більш

ефективного підходу щодо звітів райдержадміністрації про виконання бюджету.

Значну частину повноважень районна державна адміністрація та органи місцевого самоврядування реалізують при здійсненні соціальної та культурної політики. Їхні дії спрямовані насамперед на забезпечення нормального функціонування районної системи освіти, охорони здоров'я, здійснення заходів щодо соціального захисту громадян, сприяння зайнятості, проведення молодіжної політики [5].

Таким чином, з метою забезпечення оптимального балансу інтересів району, найманих працівників та підприємців цілі і заходи, визначені Програмою, реалізовуватимуться шляхом тісної співпраці органів виконавчої влади, місцевого самоврядування, роботодавців та профспілок. Програма передбачає реалізацію пріоритетних напрямків у соціальній, економічній та культурній сферах із врахуванням реальних фінансових можливостей та запровадженням чіткого механізму взаємодії з органами місцевого самоврядування.

Пріоритетність інтересів територіальних громад визначає необхідність перерозподілу компетенції між органами державної виконавчої влади і органами місцевого самоврядування у бік домінування сфери відання органів місцевого самоврядування [1].

Аналіз чинного законодавства дає можливість вказати на необхідність розмежування повноважень органів місцевого самоврядування та місцевих державних адміністрацій при організації управління економічною, соціальною та іншими сферами життєдіяльності регіону в таких сферах: розробка програм соціально-економічного та культурного розвитку, контроль за їх виконанням; зовнішньоекономічна діяльність; освіта, охорона здоров'я, культура, фізкультура і спорт; забезпечення законності та правопорядку; регулювання у галузі земельних відносин; бюджет, фінанси; делегування повноважень [4].

Критеріями розмежування компетенції органів державної виконавчої влади та органів місцевого самоврядування слід уважати принципи цього розмежування. Такими принципами можна вважати: визначеність конституційно-правового статусу систем органів державної виконавчої влади та органів місцевого самоврядування; відтворення правової природи органів державної виконавчої влади та органів місцевого самоврядування під час визначення цілей їхньої діяльності, завдань функціонування, компетенції та обсягів повноважень; дотримання принципу адміністративно-територіального устрою, одиницею формування котрого виступає громада; закріплену на законодавчому рівні територіальну визначеність предмета реалізації компетенції органів державної виконавчої влади й органів місцевого самоврядування; недопущення дублювання повноважень органів державної виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, тобто усунення можливості наділення їх однаковими функціями в одній і тій самій сфері чи під час вирішення однакових питань; встановлення відповідальності органів державної виконавчої влади за забезпечення виконання функцій держави, а органів

місцевого самоврядування – за реалізацію інтересів населення, котре спільно проживає на відповідній території [2].

Досвід країн-членів Європейського Союзу щодо забезпечення розподілу компетенцій між органами публічної влади полягає в тому, що:

– проблема взаємовідносин між органами місцевого самоврядування та державою в особі місцевих державних адміністрацій розв’язується на основі принципу субсидіарності – виконання органами влади вищого рівня тих функцій, які не можуть бути виконані на базовому рівні адміністративно-територіального поділу;

– місцеві державні адміністрації виконують функції виключно у сфері компетенції держави, і як правило не беруть на себе обов’язки виконавчих органів місцевого самоврядування; на будь-якому рівні, де існує інститут місцевого самоврядування, для виконання таких функцій, представницькими установами формуються виконавчі органи [3];

– найголовнішим завданням місцевих державних адміністрацій зазвичай є контроль за діяльністю органів місцевого самоврядування: щодо власних функцій місцевого самоврядування – з точки зору законності, а щодо повноважень, делегованих державою – з точки зору доцільності та ефективності ухвалених рішень [6];

– обов’язковим елементом надання повноважень місцевого самоврядування є забезпечення фінансової спроможності територіальних громад. Для цього державою гарантується база дохідної частини бюджету, яка включає в себе місцеві податки та збори, використання комунального майна, обов’язково відраховані до місцевих бюджетів частки державних податків, а також дотації та субвенції із державного бюджету.

Отже, для успішного реформування місцевого самоврядування та забезпечення розподілу компетенцій між місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування важливе значення має використання позитивного досвіду європейських держав, що вже пройшли шлях децентралізації.

Список використаних джерел:

1. Крупчан О. Формування компетенції органів місцевих органів публічної влади шляхом делегування повноважень / О. Крупчан // Юридична Україна. – 2013. – № 7. – С. 14 – 19.

2. Потіп М. М. Щодо сутності компетенції органів державної виконавчої влади та місцевого самоврядування / М. М. Потіп // Право і суспільство. – 2012. – № 6. – С. 32 – 35.

3. Пухтинський М. Концептуальні, конституційні, політико-правові засади територіальної організації публічної влади / М. Пухтинський // Право України. – 2014. – № 9. – С. 88 – 93.

4. Ткаченко А. О. Поняття компетенції державного органу / А. О. Ткаченко // Часопис Київського університету права. – 2009. – № 4. – С. 192 – 197.

5. Тарасенко Т. Проблема децентралізації в реформуванні місцевого самоврядування в Україні / Т. Тарасенко // Державне управління та місцеве самоврядування. – 2014. – Вип. 2 (21) – С. 277 – 285. – Режим

доступу : [www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2014/2014_02\(21\)/30](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2014/2014_02(21)/30).

6. Янюк Н. В. Реформування місцевих державних адміністрацій у контексті децентралізації влади в Україні / Н. В. Янюк. – Режим доступу : www.science.lp.edu.ua/sites/default/files/Papers/yanyuk.pdf 2015.

БАЗАРКО ІВАН

*к. держ. упр., докторант кафедри публічного адміністрування
Міжрегіональної академії управління персоналом*

УПРАВЛІННЯ РЕСУРСАМИ У ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ

Відповідно до загальних принципів формування об'єктів державної та приватної власності для кожної держави і типу розвитку економіки існує свій баланс видів власності. Співвідношення об'єктів власності держава визначає саме для себе, виходячи з існуючої на даний момент концепції управління та утримання власності. Головним фактором управління нерухомістю є приватизація, за допомогою якої поповнюються бюджети всіх рівнів. Механізми державного управління ресурсами, засновані на процесах їх перерозподілу між державними і приватними власниками досить проблематичні та неоднозначні. Дані категорії найчастіше знаходяться у постійному антагонізмі стосовно приватних і державних інтересів, причому одні й ті ж суб'єкти по-різному реагують на процеси приватизації майна.

Механізми прийняття рішень у сфері «перерозподілу ресурсів» залишаються і далі практично не досліджені та часто суперечать державним інтересам. Соціально-політичні чинники входять у протиріччя з економічними постулатами співвідношення державного, муніципального та приватного майна. Відповідно до теорії ефективного і раціонального управління нерухомим майном приватизація – це процес оздоровлення і розвитку об'єктів нерухомості; процес приватизації залежить, перш за все, від суб'єктивних позицій окремих лобістських груп в уряді та парламенті держави. При прийнятті рішення щодо приватизації головну роль відіграє соціально-політична складова, яка часто входить у суперечність з об'єктивними умовами розвитку економіки.

Прихильники ліберальних концепцій пропонують збільшити обсяги приватизації, причому, мова йде про ті підприємства й галузі, які мають досить стабільний приріст доходу або відносяться до стратегічних галузей господарства, а отримані кошти спрямувати на фінансування медичної і пенсійної сфери [1]. Наводиться аргумент, що держава, не повинна «обтяжуватися» власністю, щоб частково усунути від регулювання ринку в країні; що держава та управлінський апарат спокійно проживуть на відрахованих податках, а решта – турбота приватної сфери. Прихильники патерналізму дотримуються більш радикальної теорії,

обґрунтовуючи необхідність переважання об'єктів державної власності; державне управління власністю, на їхню думку, дозволить мобілізувати економічні ресурси та регулювати ціни на споживчі товари.

Власне, дана позиція передбачає зберегти високу частку державного майна і спеціфіку державного фінансування соціально значущих для населення сфер. Конформісти дотримуються ультра-радикальної теорії, яка спонукає бюджети прибуткових відомств і об'єктів з видобутку та переробки природно-мінеральних ресурсів приватизувати і перевести до приватній власності. Держава, за своєю суттю, повинна управляти і приватним майном, регулюючи підприємницьку діяльність через стимулюючі важелі, що дозволяють контролювати способи отримання прибутку при експлуатації майна, так як отримання доходу від суб'єктів підприємницької діяльності. Важливим має бути те, що чим вища прибутковість підприємницької діяльності, тим більше буде важелів для управлінського впливу з боку держави.

У разі, коли необхідно вкласти гроші в довгострокові національні проекти, що мають соціальний статус, коли не передбачається істотна віддача в короткостроковий або середньостроковий період, основним джерелом фінансування буде державний бюджет. В результаті, для держави настає процес перерозподілу коштів спрямування від соціально значущих об'єктів до об'єктів стратегічного характеру, а також відбувається збільшення державних витрат [2]. Таке фінансування призводить до збільшення частки державного майна в країні, його обсяг буде рости прямо пропорційно обсягам вкладених коштів з бюджету. Власне, звертається увага саме на такому механізмі перерозподілу майна між державно-правовими утвореннями і приватними фірмами, залежно від виду фінансування.

Місцеві органи влади в цьому випадку дбають не лише про наповнення бюджету на поточний рік, а й про функціональне забезпечення діяльності організацій та установ із життєзабезпечення населення. В державі немає, як правило соціально відповідальних приватних власників, здатних хоч частково дублювати функції місцевого самоврядування. Сучасний розвиток фінансової системи вимагає від державних інституцій збереження власності заради отримання ресурсів в потрібний момент, а не «вже і зараз». Держава повинна зберегти у власності більшу частину майна за умови професійної організації ринкового управління цими об'єктами. Разом з тим, аналіз експлуатації ресурсів за двадцять останніх років стверджує, що поширення оренди державних і муніципальних ресурсів обумовлено не більшою в порівнянні з приватизацією ефективністю використання їх державою, а відсутністю механізму державного управління приватним майном.

Один з соціально-економічних напрямків розвитку держави повинен передбачати приватизацію певних об'єктів з метою їх реорганізації та подальшої діяльності. Реально така модель передбачає забезпечення новим приватним власникам гарантій при розпорядженні цим майном і матеріальних вкладеннях у відповідність до особливостей ринку.

Відбувається простий ринковий перерозподіл за принципом: ринок виправить реальні потреби населення і капіталу [3]. Інший напрямок передбачає збереження за початковим власником права власності; держава залишається головним менеджером та власником в країні і є головним господарюючим суб'єктом.

Органи державної влади виступають як ключові менеджери, котрі здійснюють безпосереднє управління нерухомістю, що належить їм з метою отримання прибутку від її експлуатації та з метою перерозподілу фінансових ресурсів на забезпечення своїх соціальних зобов'язань. При цьому, в області державного управління ресурсами спростовується постулат про те, що приватне використання нерухомого майна завжди більш ефективне, ніж державне. Це свідчить про те, що сучасні тенденції розвитку світової економіки та ринкових відносин в нашій країні демонструють ефективність використання державного фонду, яка може бути вища, ніж використання приватним власником, так як держава здатна створювати систему преференцій на ті галузі, в яких можна отримати найбільший прибуток.

Головною функцією приватизаційних процесів в Україні було зародження нового виду власності та нового класу власників, завданням яких полягало у переході від державного адміністративно-планового господарства до побудови системи ринкової економіки та ринкових відносин у всіх її сферах. Процеси розподілу ресурсів мають наділяти державну сфери, самоврядні утворення, певним рівнем готовності місцевої влади нести ту чи іншу ношу обов'язків. Держава, проводячи адміністративну реформу і створюючи певні публічні утворення, має наділити їх відповідними ресурсами та можливостями щодо державного управління об'єктами власності.

Список використаних джерел:

1. Про власність : закон України від 7 лют. 1991 р. № 697-ХІІ. – Режим доступу : www.zakon.rada.gov.ua/go/697-12.
2. Слюсаревский Н. Самодетельное регулирование или профессиональное самоуправление / Н. Слюсаревский // Зеркало недели : междунар. общ.-полит. еженед. – 2010. – № 36. – С. 6.
3. Федорчак О. В. Класифікація механізмів державного управління / О. Федорчак // Демократичне врядування. – 2008. – № 1. – Режим доступу : www.nbu.gov.ua/e-journals/DeVr/2008-01/O_Fedorchak.pdf.

БАКАЙ АНДРІЙ

*аспірант кафедри соціальної і гуманітарної політики
Національної академії державного управління при Президентові України*

АНАЛІЗ СТАНУ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МЕДИЧНОЇ ГАЛУЗІ

На сучасному етапі суспільного розвитку стан здоров'я населення

Україні оцінюється як незадовільний. Поступово зростає рівень загальної смертності (14, 2 на 1000 населення). Рівень очікуваної тривалості життя (68, 5 років) та життя без інвалідності (57, 2 років) є найнищим у Європейському регіоні [1].

З метою забезпечення населення медичними послугами гарантованого державою рівня доступність та адекватність медичної допомоги повинна досягатись, в точу числі, обґрунтованою державною кадровою політикою. Основними проблемами кадрового забезпечення, що склалися на сьогодні в системі охорони здоров'я України є різноманітність і складність організаційно-штатних структур органів та закладів охорони здоров'я різних форм власності та відомчого підпорядкування, нерівномірність розподілу кадрових ресурсів, кадровий дефіцит загального характеру, поступовий відхід від підготовки кадрів за державним замовленням, відсутність матеріальної мотивації та складні умови праці, невідповідність кадрового замовлення і потребами галузі охорони здоров'я, неефективне управління персоналом, низький рівень заробітної плати, недосконалість методології визначення і прогнозування потреби у кадрових ресурсах, надмірна спеціалізація лікарів, скорочення чисельності медичних кадрів [3]. Стратегічні напрями оптимізації кадрового забезпечення, насамперед, повинні включати формування політики планування кадрів, визначення та прогнозування потреб, системний моніторинг, опрацювання механізмів міжнародної співпраці в підготовці та працевлаштуванні медичних кадрів, спрощенні процедури підтвердження професійних навичок та уніфікації програм навчання. Розроблений ВООЗ спільно з державами-членами Десятирічний план дій на 2016-2026, акцентований на розвиток аспектів національного лідерства та глобальної солідарності та включає заходи у сфері управління, навчання і планування кадрових ресурсів.

Водночас проведений аналіз міжнародного досвіду кадрового забезпечення в галузі охорони здоров'я свідчить, що відтік медичних кадрів із країн-донорів призводить до неукомплектованості медичних посад у цих країнах, що суттєво обмежує можливості служб охорони здоров'я та збільшує витрати на наймання і соціальне закріплення кадрів. Наприклад, у США підтверджено є дефіцит 22 тис. медичних сестер та інших працівників первинної медико-санітарної ланки. Підготовка медико-санітарних працівників проводиться без урахування необхідних співвідношень між лікарями вузьких спеціальностей. Дефіцит медичних кадрів у 2018 році прогнозується на рівні 500 тис.; Канаді та Австралії – 113 тис., Фінляндії – 112 тис., Великій Британії – 35 тис. У країнах європейського регіону також формується дефіцит сімейних лікарів і медсестрами.

Слід зазначити, що за даними ВООЗ, у світі не вистачає 2 млн. медпрацівників. Забезпеченість, медичними кадрами в країнах ЄС становить 104 на 10 тис. населення, середня забезпеченість лікарями є нижчою (34, 7 на 10 тис.). Серед проблем, яка потребує вирішення, є зростання питомої ваги працівників пенсійного віку [3].

Окремої уваги та аналіз потребує проблема міграції медичних кадрів, особливо висококваліфікованих. За останні 30 років у країнах Європейського Союзу значно зросла чисельність медичних працівників, які отримують освіту за кордоном. Така ситуація характерна і для України, особливо в питаннях зовнішньої міграції кваліфікованих медичних кадрів до країн ЄС (Франція, Польща, Німеччина), США, Канади та Австралії. Така ситуація зумовлена, перш за все, низьким рівнем заробітної плати та відсутністю гідного соціального захисту. Крім того, щорічно понад 6 тис. лікарів «вибуває» за рахунок фізіологічних факторів.

З метою поетапного комплектування вакантних посад у Польщі планується спростити працевлаштування медичних працівників з України. З січня 2018 року набули чинності нові правила працевлаштування іноземців у Польщі. Розглядається можливість спрощення процедури підтвердження (нострифікації) диплому про вищу освіту та працевлаштування для медичних працівників, які походять з країн поза межами Євросоюзу, зокрема з України. У той же час щодо молодших спеціалістів така процедура в Польщі взагалі не проводиться. Такі кроки здійснюються з метою вирішення проблеми нестачі медичного персоналу. Як свідчать дані Вищої палати медичних сестер та акушерок, третина медичних сестер у Польщі є пенсійного віку. Тобто близько 73 тисяч осіб у недалекому майбутньому можуть вийти на пенсію (загалом у Польщі 220 тисяч медичних сестер) [2].

Крім того, пріоритетним напрямом розвитку кадрового потенціалу галузі має стати збереження стабільного кадрового наповнення первинної ланки, особливо в сільській місцевості, з використанням важелів у підготовці лікарських кадрів за цільовим направленням. Окремо слід подбати про підвищення престижу професії медичного працівника через поетапне збільшення грошового забезпечення та соціальну захищеність у цілому. За останні роки, незважаючи на негативні тенденції, намітилися позитивна динаміка укомплектованості лікарями на 10 тис. населення – 38, 2, тобто розвиток кадрового потенціалу характеризується тенденцією стабілізації.

Таким чином, найпоширенішими проблемами для кадрових ресурсів охорони здоров'я в Україні і Світі залишаються [3]:

- дефіцит, дисбаланс і неоптимальна комбінація професійних навичок;
- мобільність і міграція працівників здоров'я;
- невідповідність цілей стратегій підготовки кадрів і кадрової політики;
- незадовільне робоче середовище;
- недосконалість нормативно-правових механізмів;
- недостатня база знань із питань кадрових ресурсів охорони здоров'я і дефіцит фактичних даних для формування політики і прийняття управлінських рішень.

Очевидно, що для України розв'язання наведених проблем ефективного використання кадрових ресурсів лежать у

площині комплексного підходу до удосконалення і управління галуззю, підготовки і збереження медичних кадрів, оптимізації інфраструктури і логістичного забезпечення, фінансового та матеріально-технічного наповнення галузі.

Висновки. Проведений аналіз стану кадрового забезпечення медичної галузі дає змогу визначити цілі та пріоритети на майбутнє. Зважаючи на зазначене, очікувальним результатом управлінського впливу на рівні держави передусім повинно стати ефективне використання наявних кадрових ресурсів, їх концентрація на перспективних напрямках, подальший пріоритетний розвиток системи первинної медико-санітарної допомоги та підвищення професійного рівня медичних працівників через адаптацію освітніх програм і удосконалення післядипломної освіти.

Список використаних джерел:

1. Корнацький В. М. Проблеми здоров'я і медичної допомоги та модель покращання в сучасних умовах : посіб. / В. М. Корнацький, Д. М. Мороз, Т. С. Манойленко, А. П. Дорогой. – К., 2016. – 261 с.

2. У Польщі хочуть спростити умови для роботи українських медиків. – Режим доступу : www.eurointegration.com.ua/news/2018/04/16. – Назва з екрану.

3. Щорічна доповідь про стан здоров'я населення, санітарно-епідемічну ситуацію та результати діяльності системи охорони здоров'я України. 2014 рік / за ред. Квіташвілі О. ; МОЗ України, ДУ «УІСД МОЗ України». – К. : МВЦ «Медінформ», 2015. – 460 с.

БИКОВА ЮЛІЯ

заступник начальника відділу роботи з персоналом

територіальних структурних підрозділів управління персоналом

Головного управління Держгеокадастру у Дніпропетровській області

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ФУНКЦІОНУВАННЯ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ У СФЕРІ ДЕРЖАВНОЇ ЕКОЛОГІЧНОЇ ПОЛІТИКИ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ

Кожен громадянин України, відповідно до ст. 50 Конституції України, має право на сприятливе навколишнє середовище, достовірну інформацію про його стан і на відшкодування шкоди, заподіяної його здоров'ю або майну екологічним правопорушенням. В умовах ринкових відносин в Україні загострюються економічні й екологічні інтереси держави, що в свою чергу спричиняє негативний вплив на майбутній розвиток країни і на гармонійний розвиток суспільства в цілому [1].

Світовий досвід функціонування державної екологічної політики, особливості її впровадження в умовах глобальних викликів, напрями забезпечення екологічного моніторингу безпеки в сучасних умовах, перспективи екологічного розвитку держави в умовах глобалізації та пріоритетні напрями реалізації екологічної політики на державному та

місцевому рівнях розглядали такі вчені, як: Є. О. Хлобистов, О. О. Веклич, О. Д. Ветвицький, В. Л. Качурінер, В. Ю. Колесник, О. П. Мірошніченко, В. О. Трофимчук та ін. [2].

Необхідність упровадження політики сталого розвитку на місцевому рівні обумовлена розумінням того, що він має починатися та підтримуватися на базовому рівні і, відповідно, забезпечення такого розвитку повинно здійснюватися знизу-вверх, тобто від конкретної громади до національного і світового масштабу. Ідея сталого розвитку на місцевому рівні, у конкретному поселенні, місті чи общині (sustainable communities) набула популярності з середини 90 років у багатьох країнах світу [3].

В цілому діяльність сталих громад спрямована на забезпечення підвищення якості життя свого населення без загрози його погіршення в інших громадах; підтримання екосистем у власних межах; забезпечення ефективної державної підтримки діяльності громади; створення умов для економічної безпеки. Сталий розвиток на місцевому рівні та формування сталої громади передбачає досягнення екологічної, соціальної та економічної рівноваги локальних утворень. Кожна з цієї тріади складових сталого розвитку має свої завдання. Слід наголосити, що концепція сталого соціально-економічного розвитку на місцевому рівні, у тому числі концепція сталої громади, є унікальною методикою довгострокового планування місцевого розвитку. Цей досвід набуває надзвичайно великого значення саме в умовах реформування в Україні територіальної організації влади [3].

Зазначимо, що багато міст і сільських громад у всьому світі впроваджують свої місцеві програми дій, прагнучи до забезпечення сталого місцевого розвитку.

Наприклад, у Нідерландах, які мають багаторічний досвід формування та реалізації екологічної політики і вже давно вважаються лідером у багатьох напрямках охорони навколишнього природного середовища, уряд постійно працює над удосконаленням нормативно-правової бази. Так, сьогодні у цій сфері відбуваються потужні процеси реструктуризації. Зусилля уряду спрямовані на те, щоб консолідувати національне законодавство з охорони довкілля в рамки одного нормативно-правового акту – закону про охорону навколишнього природного середовища, що набуде чинності 2018 року. Зазначений процес стане важливим переходом від екологічного права, розосередженого по галузевому законодавству (13 актів і 14 частин інших актів) до зведеного нормативно-правового акту. Новий зведений акт також враховуватиме положення більш ніж 30 директив Європейського Союзу, що стосуються довкілля [4].

В Іспанії останнє десятиріччя характеризується подальшим зміцненням власної нормативно-правової бази екологічної політики, що значною мірою пов'язано з вимогами ЄС. Багато законів та правил, які прийнято за цей проміжок часу, суттєво ускладнили нормативно-правову базу. В зв'язку з цим, урядом прийнято низку ініціатив зі зниження

адміністративного навантаження. Зокрема, це нормативно-правові акти з реформування вимог до процесів надання дозволів, ліцензування та планування. Після створення 2013 року Комісії з реформування державного управління, ухвалено закони для подальшого послаблення адміністративних бар'єрів, у тому числі пов'язаних з оцінкою впливу на навколишнє природне середовище, екологічної відповідальності та управлінням прибережною зоною. Тут, слід відзначити, що реалізація правил обумовила покращення охорони довкілля [3].

У Данії охорона довкілля стала незалежною сферою діяльності, в якій завдання вирішуються регіональною і місцевою владою. Регіональна влада розробляє плани щодо підтримки якості води у системах водопостачання, озерах, водотоках, плани стосовно використання водозбірної території, розміщення екологічно брудних підприємств тощо. Муніципалітети планують розміщення водоочисних споруд, систем водопостачання, скидання твердих відходів та ін. Головна мета природоохоронної політики Данії полягає в охороні навколишнього середовища, запобіганні забрудненню повітря, води і земель, контролі за шумовим забрудненням. Діяльність органів місцевого самоврядування з охорони навколишнього середовища базується на таких основних принципах: оцінка об'єкта і засобів вирішення проблеми забруднювач зобов'язаний сплачувати природоохоронні витрати. Структура виконання закону про охорону навколишнього середовища складається з таких дій: картографування і планування, видача дозволів і погоджень, нагляд і контроль [5].

На підставі матеріалів, розроблених і отриманих від місцевих органів влади картографують джерела забруднення і поля забруднення на навколишніх територіях, готують докладну доповідь про стан навколишнього середовища. Доповідь стає основною для розробки планів, що стосуються, наприклад, поліпшення якості навколишнього середовища, розміщення підприємств і скидання відходів.

Крім цього, муніципалітети планують районне теплопостачання, обсяг стічних вод, водопостачання, використання видатків. Витрати на охорону навколишнього середовища в Данії становлять приблизно 4 % від усього бюджету країни, при цьому основна частина (понад 90 %) цих коштів надходить із міського бюджету. Витрати регіональної і центральної влади становлять меншу частку (3 % і 6 % відповідно). Основна частина державних витрат іде на будівництво та експлуатацію різних очисних споруд [6].

Проводячи аналіз зарубіжного досвіду публічного адміністрування охороною довкілля органами місцевого самоврядування, слід відзначити, що важливою сферою діяльності місцевого самоврядування в останні роки стає саме охорона навколишнього природного середовища.

Функціонування публічного адміністрування в Україні у сфері охорони навколишнього середовища повинно будуватися із врахуванням світового досвіду впровадження ефективної екологічної політики на місцевому рівні. Пріоритетним напрямком в удосконаленні функціонування публічного адміністрування у цій має стати співпраця

органів місцевого самоврядування, підприємств та громадських організацій.

Список використаних джерел:

1. Про основні засади (стратегію) державної екологічної політики на період до 2020 року : закон України від 21 груд. 2010 р. № 2818-VI. – Режим доступу : www.zakon5.rada.gov.ua/laws/2818-17.
2. Актуальні проблеми державного управління: зб. наук. пр. – Х. : Магістр, 2017. – Вип. 1 (51). – 176 с.
3. Державна екологічна політика України в умовах децентралізації влади / за наук. ред. д.е.н., проф. Є. В. Хлобистова / Державна установа «Інститут економіки природокористування та сталого розвитку Національної академії наук України». – К. : ДУ ІЕПРСР НАН України, 2016. – 226 с.
4. OECD Environmental performance reviews: Netherlands 2015. – OECD, 2016. – 230 p. – Режим доступу : www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/environment/oecd-environmentalperformance-reviews-the-netherlands-2015.
5. Бомчак Я. О. Зарубіжний досвід реалізації органами місцевого самоврядування державної політики у сфері охорони навколишнього природного середовища / Я. О. Бомчак // Держава та регіони. – 2017. – № 1 (57). – С. 126 – 130.
6. Кернична А. Є. Досвід зарубіжних країн щодо вдосконалення механізмів державного управління в екологічній сфері у контексті євроінтеграції / А. Є. Кернична // Інвестиції : практика та досвід. – К. : ДКС Центр. – 2013. – № 24. – С. 152 – 156.

БОЙКО ОКСАНА

*аспірант кафедри інформаційних технологій та інформаційних систем
Дніпропетровського регіонального інституту державного управління
Національної академії державного управління при Президентіві України*

**ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ В
УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ
ТА ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ВЛАДИ**

Децентралізація влади в Україні займає важливе місце у справі становлення та побудови сучасної системи публічного адміністрування європейського типу. Важливою подією стала ратифікація Верховною Радою України 15 липня 1997 року Європейської хартії місцевого самоврядування, що закріпила фундаментальні принципи організації та функціонування місцевого самоврядування, зобов'язала Україну приєднатися до міжнародних стандартів муніципальної демократії [2].

В Україні триває реформування національної системи цивільного захисту, вдосконалення державного управління у цій сфері. Реалізується схвалена Кабінетом Міністрів України Стратегія реформування Державної

служби України з надзвичайних ситуацій, виконання заходів якої передбачається протягом 2017-2020 років [5].

Значна кількість питань вирішується із урахуванням змін в територіальній організації влади в Україні, реформування місцевого самоврядування та децентралізації влади, зокрема уточнюються як на центральному так і на регіональному рівнях розподіл повноважень під час виконання заходів цивільного захисту населення і територій, взаємодія функціональних та територіальних підсистем єдиної державної системи цивільного захисту в умовах виникнення надзвичайних ситуацій тощо.

Питання державного управління у сфері цивільного захисту в умовах реформування місцевого самоврядування та децентралізації влади досліджувались в наукових працях та статтях С. Андрєєва, О. Бикова [2], М. Болотських, П. Волянського, В. Доманського, Л. Жукової, М. Козяра, І. Криничної, В. Костенка [8], В. Михайлова, Є. Романченка, В. Садкового [6], Г. Ситника, А. Терент'євої, О. Труша та ін.

Прийнятий 2 жовтня 2012 року Кодекс цивільного захисту України, як єдиний систематизований законодавчий акт з питань цивільного захисту, визначив цивільний захист як функцію держави, спрямовану на захист населення, територій, навколишнього природного середовища та майна від надзвичайних ситуацій шляхом запобігання таким ситуаціям, ліквідації їх наслідків і надання допомоги постраждалим у мирний час та в особливий період [3]. Саме на його виконання створена єдина державна система цивільного захисту у складі функціональних, територіальних систем та їх ланок з метою реалізації державної політики у сфері цивільного захисту [6].

Кодекс цивільного захисту України визначає повноваження органів державної влади, органів місцевого самоврядування, права та обов'язки громадян України, іноземців та осіб без громадянства, підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності.

Адже сталий соціально-економічний розвиток територіальної громади та зростання добробуту її населення практично неможливі без вирішення питань безпеки життєдіяльності людини, її захисту від надзвичайних ситуацій.

Наразі триває подальше удосконалення єдиної державної системи цивільного захисту з урахуванням реформування системи ДСНС; перегляд діючої системи нагляду і контролю в сфері пожежної та техногенної безпеки, запобігання надзвичайним ситуаціям та профілактики пожеж; впровадження добровільного страхування; значне розширення мережі місцевих пожежних команд у територіальних громадах та залучення добровольців для забезпечення пожежної охорони; покладення на органи місцевого самоврядування повноважень із забезпечення пожежної безпеки населених пунктів і територій [5].

Ця робота розпочата в 2016 р. в рамках реалізації пілотних проектів у Вінницькій, Донецькій, Дніпропетровській, Львівській, Полтавській та Тернопільській областях. На території зазначених регіонів вже додатково утворено 12 місцевих пожежно-рятувальних підрозділів територіальних

громад. Загалом на зазначеній території створено та функціонує 125 місцевих підрозділів. ДСНС розроблені Методичні рекомендації щодо організації та забезпечення пожежної безпеки на території об'єднаних територіальних громад, спільно з Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України опрацьовано питання впровадження типових проектів пожежних депо різного рівня для територіальних громад.

Всі громадяни проживають в територіальних громадах (міських, селищних, сільських) і саме на рівні територіальних громад повинні організовуватись базові заходи захисту населення і територій. Це питання пожежної охорони громади, оповіщення і інформування, евакуації (прийому постраждалого населення з інших територій) або укриття в захисних спорудах тощо.

В об'єднаних територіальних громадах Донецькій області на базі невеликих пожежних депо побудовані Центри безпеки громад – сучасні швидко споруджувані енергозберігаючі будівлі, де під одним дахом розміщується пожежно-рятувальний підрозділ, пункт дільничного поліцейського та пункт медичної допомоги. Їх функціонування робить більш доступними публічні послуги, що надаються населенню територіальної громади, перш за все з питань забезпечення захисту населення і територій від пожеж та надзвичайних ситуацій.

Важливим залишається питання організації навчання населення діям при загрозі та виникненні надзвичайних ситуацій на території громади. Це – формування культури безпеки життєдіяльності населення, його обізнаності у сфері цивільного захисту та готовності до свідомих практичних дій в умовах надзвичайних ситуацій.

Подальша розбудова сучасної та потужної системи цивільного захисту в Україні, удосконалення державного управління у цій сфері потребують вжиття додаткових організаційних та практичних заходів з розв'язання наявних проблемних питань. Ця важлива робота сприятиме стабільному соціальному розвитку суспільства, подальшому підвищенню безпеки життєдіяльності населення.

Список використаних джерел:

1. Биков О. С. Структурно-функціональні механізми державного управління територіальних підсистем цивільного захисту : дис... канд. наук з держ. упр. : 25.00.02 / О. С. Биков. – К., 2015. – 216 с.
2. Європейська хартія місцевого самоврядування. м. Страсбург, 15 жовтня 1985 року. – Режим доступу : www.zakon2.rada.gov.ua/laws/show.
3. Кодекс цивільного захисту України : закон України від 2 жовт. 2012 р. № 5403-VI. – Режим доступу : www.zakon1.rada.gov.ua/laws/show.
4. Костенко В. О. Реформа місцевого самоврядування як ефективний механізм для підвищення рівня цивільного захисту територіальних громад / В. О. Костенко // Аспекти публічного управління. – 2014. – № 3 – 4 (5 – 6). – С. 119 – 126.
5. Про схвалення Стратегії реформування Державної служби України з надзвичайних ситуацій : розпорядження Кабінету Міністрів

України від 25 січ. 2017 р. № 61-р. – Режим доступу : www.kmu.gov.ua/control/uk/cardnpd?docid.

6. Садковий В. П. Державне управління у сфері цивільного захисту в Україні: нормативно-правовий аспект : монографія / В. П. Садковий, А. В. Ромін, О. О. Островерх, С. М. Домбровська. – Х. : ТОВ «Оберіг», 2013. – 190 с.

БОРИСОВА НАТАЛІЯ

*аспірант кафедри державного управління та місцевого самоврядування
Дніпропетровського регіонального інституту державного управління
Національної академії державного управління при Президентові України*

ДЕЯКІ ПИТАННЯ РЕФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ

В умовах сьогодення Україна продовжує перебувати в процесі впровадження змін у різних її сферах і реформування державного управління не є виключенням. Сучасний етап розбудови України вимагає створення прозорої, ефективної і відповідальної системи державного управління, здатної працювати у синхронному режимі з потребами людей для забезпечення внутрішньополітичної стабільності, подолання корупції, встановлення правових відносин між державою і бізнесом, реформування усіх сфер життя українського суспільства [1]. Тому одним з важливих кроків Уряду країни було видання розпорядження Кабінету Міністрів України від 24.06.2016 р. № 474-р, яким схвалено Стратегію реформування державного управління України на 2016-2020 роки (далі – Стратегія). Метою Стратегії є вдосконалення системи державного управління та підвищення рівня конкурентоспроможності країни. «Система державного управління в Україні не відповідає потребам країни у проведенні комплексних реформ у різних сферах державної політики та її європейському вибору, а також європейським стандартам належного управління державою. Україна займає низькі позиції у світових рейтингах конкурентоспроможності, пов'язаних з державним управлінням» [2].

Згідно з показниками Індексу світової конкурентоспроможності Світового економічного форуму (за 2015 рік) Україна посідала 130 місце (серед 144 країн) у категорії «ефективність уряду», 103 місце в категорії «прозорість формування державної політики» та 115 місце в категорії «тягар державного регулювання» [2].

Стан виконання Стратегії за останні роки відображено у звіті про її виконання у 2016-2017 рр., який презентувався на засіданні Координаційної ради з питань реформування державного управління 23.04.2018 р. У звіті зазначено, що Україна у ключових міжнародних рейтингах ефективності державного управління у 2017 р. займала наступні позиції у категоріях: «ефективність уряду» – 143 місце; «прозорість формування державної політики» – 65 місце. Отже, доводиться

спостерігати значний спад розміщення України в категорії «ефективність уряду» за міжнародним рейтингом у порівнянні з 2015 роком.

Прем'єр-міністр України В. Гройсман у своїй передмові до звіту про виконання у 2016-2017 роках Стратегії зазначив, що «без належної якості управління неможливо побудувати сильну, економічно розвинуту та демократичну державу, реалізувати фундаментальні зміни. Саме тому реформа державного управління є однією з ключових реформ» [3].

У звіті зазначається, що у 2017 р. потужними інструментами реформи державного управління стали Координаційна рада з питань державного управління та інститут державних секретарів, а значною підтримкою виступило громадянське суспільство та міжнародні інституції. Також продовжувалось удосконалення системи моніторингу реалізації реформи державного управління на базі платформи Microsoft SharePoint, запроваджено міжвідомчу систему моніторингу виконання Плану заходів з реалізації Стратегії, що дозволяє оперативно вносити та відстежувати дані щодо її покрокової реалізації, тощо [3].

Але на фоні певних досягнень у процесі реформування державного управління існують і значні недоліки. Так, «усі питання, що стосуються регулювання державного управління, фрагментовано регулюються різними міністерствами та агентствами. Це порушує цілісність підходу та розмиває лідерство у реформі» [3]. Найважливішим викликом для реформи все ж таки вважається відсутність довіри до публічних інституцій та негативний імідж державної служби в суспільстві [3].

Отже, на підставі вищевикладеного, робити остаточні висновки про те, чи ефективно буде впроваджена реформа державного управління в Україні чи ні – досить зарано. Реформа триває й набирає нових обертів, враховуючи досвід попередніх помилок, але й набуваючи нових. Завдань та інструментів для реалізації реформи безліч, а ефективність впроваджених змін залежить від багатьох як внутрішніх, так і зовнішніх чинників впливу.

Список використаних джерел:

1. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін. ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. – К. : НАДУ, 2010. – 820 с.

2. Деякі питання реформування державного управління України : розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 черв. 2016 р. № 474-р. – Режим доступу : [www.zakon5.rada.gov.ua/laws/show/474-2016- %D1 %80](http://www.zakon5.rada.gov.ua/laws/show/474-2016-%D1%80).

3. Звіт про виконання у 2016-2017 роках Стратегії реформування державного управління України на 2016-2020 роки // Кабінет Міністрів України : офіційний веб-портал. – Режим доступу : www.kmu.gov.ua/storage/app/media/uploaded-files/pro-vikonannya-u2016-2017-rokakh-strategii-reformuvannya-derzhavnogo-upravlinnya-ukraini-na-2016-2020-roki.pdf. – Назва з екрана.

ВАСИЛЮК ОЛЕНА

аспірант кафедри менеджменту

Львівського регіонального інституту державного управління

Національної академії державного управління при Президентові України

ПРОБЛЕМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД

На сучасному етапі розбудова інституту місцевого самоврядування, зокрема розвиток територіальних громад визначається положеннями Концепції реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади [2], Законів України «Про співробітництво територіальних громад» [4], «Про добровільне об'єднання територіальних громад» [3].

В основу місцевого самоврядування покладено надання публічних послуг, що реалізується через кадровий ресурс органу самоврядування, який у площині теорії менеджменту є організацією. Згідно інтегрованого підходу організація являє собою «відкриту систему, яка постійно взаємодіє із зовнішнім середовищем, до якого має пристосуватися» [5]. Усі елементи внутрішнього та зовнішнього середовища органу місцевого самоврядування утворюють систему взаємодій персоналу: внутрішніх (організаційних щодо надання адміністративних послуг) і зовнішніх (надання адміністративних послуг членам громади) назовні. Тому, стан кадрового забезпечення (рівень професіоналізму працівників органу місцевого самоврядування та його комунальних підприємств) визначально впливає на якість життя людини в громаді, рівень суб'єктності самої громади.

Серед основних проблем кадрового забезпечення об'єднаних територіальних громад доцільно відзначити такі:

– рівень професіоналізму посадових осіб часто не є визначальним чинником у їх службовій кар'єрі, оскільки на роботу в органах місцевого самоврядування можуть впливати чинники політичної кон'юнктури, внаслідок чого її розглядають не як служіння територіальній громаді, а як сервіс для політиків, як допоміжний інструмент проведення лінії конкретних людей, що зайняли посади внаслідок виборів. Тому особиста відданість стає критерієм «професійної» придатності людини при розгляді питання її призначення на посаду. На службове просування лише незначною мірою впливає спеціальна освіта та стаж. Немає чіткої і зрозумілої системи критеріїв просування службовими щаблями;

– унаслідок незадовільного матеріального забезпечення місцевого самоврядування відбувається відтік професійних кадрів. Різниця в розмірах заробітної плати посадових осіб місцевого самоврядування і працівників недержавного сектору не дає змоги залучити найбільш кваліфікованих спеціалістів на роботу в органи публічного управління, що призводить до відпливу підготовлених кадрів. При цьому не спрацьовує навіть чинник стабільності, що завжди був привабливою рисою не лише

вітчизняної публічної служби, а й публічної служби в зарубіжних країнах [1, с. 20];

– місцеве самоврядування є залежним від політичних впливів. Не має чіткого механізму захисту посадових осіб місцевого самоврядування від політичних впливів. Не можна допускати ситуації, коли зі зміною політичного керівництва змінюється кадровий склад.

Ці проблеми є перепонами, які заважають динамічному розвитку об'єднаних територіальних громад. Для їх вирішення доцільно здійснити такі заходи:

– запровадження стратегічного планування розвитку територіальних громад із застосуванням SWOT-аналізу, засобами якого упорядковуються (компонуються і структуруються) знання про поточну ситуацію і її тенденції за параметрами:

	Позитивний вплив	Негативний вплив
Внутрішнє середовище	Strengths (сильні сторони)	Weaknesses (слабкі сторони)
Зовнішнє середовище	Opportunities (можливості)	Threats (загрози)

– аналіз процесів планування, відбору, наймання, розміщення, навчання, підвищення кваліфікації, оцінки виконання роботи, кар'єрного просування працівників;

– визначення шляхів створення належних умов праці, безпеки і здоров'я;

– вдосконалення політики оплати праці (методів і стандартів оплати праці, компенсацій, допомог і пільг);

– проведення політики трудових відносин, дисципліни, оцінки дій персоналу, формальних і неформальних зв'язків;

– розробка і впровадження програм по залученню кваліфікованого персоналу в органи територіальних громад.

При проведенні кадрової роботи є можливість виникнення певних ризиків через існуючі загальнодержавні проблеми, а саме:

– демографічна ситуація у територіальних громадах є нестабільна через старіння населення та зменшення кількості молоді (відповідно і потенційних кадрів);

– незнання працівниками правових норм та законодавства (швидке прийняття поправок та змін у законодавчі акти);

– відсутність чіткого розуміння працівниками розподілу повноважень між органами виконавчої влади та місцевого самоврядування (конфлікт компетентностей) в умовах децентралізації влади;

– недостатньо зручні графіки навчання, підвищення кваліфікації, дистанційного навчання діючих працівників.

Через низку проблем, виникає неспроможність посадових осіб до вирішення питань місцевого значення. Для вирішення зазначених завдань щодо кадрового забезпечення об'єднаних територіальних громад

доцільно:

– створення центрів надання адміністративних послуг при об'єднаних територіальних громадах, що вирішить проблему наближення послуг до кінцевого споживача;

– розширення співпраці з ВНЗ (наприклад, проведення ярмарок вакансій) для залучення перспективних осіб для подальшого конкурсного відбору кваліфікованих кадрів для роботи в органах місцевого самоврядування;

– покращення фінансового забезпечення об'єднаних територіальних громад для заохочення посадових осіб до результативної роботи, навчання та підвищення кваліфікації;

– створення відкритої бази даних «Вакансії об'єднаних територіальних громад».

У процесі реалізації реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні будуть виникати й інші проблеми. Однак, сприймаючи їх як виклики громади внаслідок розвитку їх суб'єктності здатні сформулювати адекватні відповіді, що власне буде свідченням їх спроможності. У цьому аспекті кадрове забезпечення громад, належна кадрова політика органів місцевого самоврядування здатна забезпечити соціально-економічний розвиток територій та підвищення якості надання населенню публічних послуг.

Список використаних джерел:

1. Інституційне забезпечення кадрової політики у публічному управлінні: місія, роль та місце Національної академії державного управління при Президентів України : наук. доп. / авт. кол. : Ю. В. Ковбасюк, А. І. Семенченко, Ю. П. Сурмін [та ін.] ; за заг. ред. д-ра держ. упр., проф. Ю. В. Ковбасюка. – К. : НАДУ, 2015. – 160 с.

2. Концепція реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні : розпорядження Кабінету Міністрів України від 1 квіт. 2014 р. № 333-р. – Режим доступу : [www.zakon3.rada.gov.ua/laws/show/333-2014- %D1 %80](http://www.zakon3.rada.gov.ua/laws/show/333-2014-%D1%80).

3. Про добровільне об'єднання територіальних громад : закон України від 5 лют. 2015 р. № 157-VIII. – Режим доступу : www.zakon3.rada.gov.ua/laws/show/157-19.

4. Про співробітництво територіальних громад : закон України від 17 черв. 2014 р. № 1508-VII. – Режим доступу : www.zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1508-18.

5. Rensis Likert Management System Theory / Rensis Likert. – Access mode : www.learnmanagement2.com/likert.htm.

ВЕРЕМЕЙЧИК ВІКТОР

*слухач кафедри парламентаризму та політичного менеджменту
Національної академії державного управління при Президентові України*

ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Непереборне бажання народу України стати частиною ЄС зумовлено високими стандартами управління та об'єктивною необхідністю в організації спільної діяльності людей на благо кожного мешканця України. Саме цю спільну діяльність кожного, хто бажає долучитися до побудови якісно нової Української держави, може забезпечити МС (місцеве самоврядування) [5]. Саме тому формування та розвиток лідерства набуває особливого значення в контексті проведення децентралізації, яка розширює повноваження МС та накладає на суб'єкти СМС (система місцевого самоврядування) в Україні відповідальність перед людьми за їх життя, здоров'я, освіти, культурний розвиток тощо [6]. Це пояснюється тим, що виборні особи МС, службовці ОМС (органи місцевого самоврядування), а також інші особи, які уповноважені представляти інтереси ТГ (територіальна громада) чи інтереси певної групи людей як представники органів самоорганізації населення, так чи інакше служать народу України.

Зрозуміло, що до цих осіб висуваються певні вимоги, оскільки вони, по-перше, повинні вміти брати участь у підготовці, прийнятті та виконанні управлінських рішень. По-друге, вони дотичні до влади, володіють нею, нехай навіть у досить незначному обсязі, а значить, мають право об'єднувати та налаштовувати людей на досягнення певних цілей і вимагати від них результатів. По-третє, у соціальній структурі суспільства вони займають почесне місце, яке привертає увагу оточуючих, їх вважають авторитетними, впливовими, знаючими, розуміючими та здатними вирішувати нагальні питання МС [4].

Успішна реалізація реформування СМС багато в чому залежить від сформованості у вищезазначених осіб низки таких компетентностей, як: уміння скеровувати групу, комунікаційна компетентність, управлінські навички та ін.

Національна академія – головний державний вищий навчальний заклад України з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування – та Інститут публічного управління та адміністрування Національної академії, покликані забезпечити Україну високопрофесійними керівними кадрами.

Зважаючи на досвід зарубіжних країн, Україна постійно вдосконалює законодавчу базу, яка регулює вимоги до претендентів на зайняття посад в органах публічної влади та висуває вимоги щодо наявності в них лідерських компетенцій. Так, наказом Національного агентства України з питань державної служби від 06.04.2016 р. № 72 врегульовано Порядок визначення спеціальних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад

державної служби категорій «Б» і «В». Серед визначених спеціальних вимог до претендентів є:

- лідерство, яке включає вміння досягати кінцевих результатів та обгрунтовувати власну позицію;

- комунікація й взаємодія, що передбачає вміння співпраці та налагодження партнерської взаємодії, ефективної координації з іншими людьми, відкритості й вміння ефективної комунікації та публічних виступів;

- прийняття ефективних рішень, що передбачає вміння вирішувати комплексні завдання, надавати зворотний зв'язок, формувати та встановлювати цілі, пріоритети та орієнтири, працювати при багатозадачності;

- управління організацією роботи та персоналом, що передбачає наявність навичок роботи в команді та мотивування підлеглих;

- вимоги до особистісних компетенцій (самоорганізація та орієнтація).

Фахівець у галузі МС і розвитку лідерства Т. А. Кравченко зазначає що, одним із альтернативних варіантів вирішення даної проблеми може бути «розвиток системи підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування, заснований на освітніх новаціях і спрямований на модернізацію цієї системи відповідно до вимог часу, новітніх надбань науки, культури і соціальної практики» [8]. Особливу увагу слід звернути на негативний досвід зарубіжних країн, що мали прогалини в підготовці кадрів для органів публічної влади і призначали на посади керівників, які мали гідні дипломи, проте невеликий досвід роботи цих керівників ніколи не навчали приймати рішення, радячись з тими, хто доповнює їх (послідовниками/підлеглими). Вони також не вивчали, як розв'язувати конфлікти між людьми з різними інтересами. Їх навчили очікувати досконалості від самих себе і вірити, що отримані ними знання допоможуть розв'язати будь-яку проблему.

На протипагу цьому явищу, на нашу думку, в будь-якій організації доречно впроваджувати в організацію діяльності елементи лідерства, причому як одноосібного, так і колективного. Це дасть змогу знівелювати негативні наслідки, і зрозуміти, що лідерство – це складне завдання у непередбачуваних людських взаєминах, де знання усіх факторів не обов'язково робить особу мудрішою. Підготовка лідерів повинна бути спрямована на те, щоб потенційні лідери були свідомі свого впливу на інших та впливу своєї поведінки на поведінку інших людей.

Основою підготовки управлінських кадрів для СМС в Україні має бути формування особистості лідера, яка здатна створювати клімат, систему спільного бачення та цінностей, що надихатиме кожного до спільної роботи та визнання важливості кожного члена команди. Ця здатність, яку науковці називають інтеграцією, може змінити свідомість будь-якої організації із механічної на органічну і перетворити індивідуальне лідерство на командне. Зрозуміло, що аналіз історії будь-якої успішної організації, вказує на те, що своїм успіхом вона завдячує

команді людей, чії стилі, поведінка та потреби були різними, але які, тим не менше працювали разом. Хоча успіх, як правило, приписується одній особі, за нею зазвичай стоїть команда, яка уможливило успішну роботу лідера [7]. Успішна команда це як рука, що складається з пальців різної довжини і з різними можливостями, а її лідер це великий палець. Великий палець протистоїть решті і, таким чином, може працювати із будь-яким з них чи з усіма разом, що й дає змогу руці виконувати свої функції. Бути лідером означає бути великим пальцем: примушувати різні пальці працювати разом як рука.

Грунтуючись на наших дослідженнях, можемо констатувати, що пріоритетом для СМС в Україні має бути не пошук універсального лідера, а використання природних талантів усіх мешканців територіальних громад для розвитку лідерського складу, кожен з яких має досвід в одній чи двох управлінських ролях, а також здатність компетентно виконувати інші ролі.

В ідеалі прийняття всіх рішень в СМС повинно відбуватися на засадах: залучення всіх членів групи (колективу) до процесу прийняття рішень, а не лише його затвердження; орієнтації на досягнення спільної мети (громади, вуличного комітету, району та ін.); задоволеності інтересів усіх сторін; об'єднання зусиль; взаємовпливу (лідера, групи, громади та ін.).

Найкраще розвиток персоналу відбувається в процесі постійного розв'язання проблем і спілкування з досвідченими лідерами організації. Тому важливо враховувати, що для організації діяльності СМС в Україні на якісно нових засадах необхідно розуміти, що самодостатнім, активним, ініціативним особистостям завжди хочеться потрапити в «команду мрії» групу виконавців, кожен з яких є професіоналом у своїй сфері; команду, де всі працюють злагоджено, виконуючи завдання, значно складніші ніж ті, які міг би виконати кожен окремо. Лідеру необхідно приділяти багато часу розвитку навичок і вмінь сильних співробітників організації. За наявності уваги і підтримки з боку лідера вони зможуть швидше розвиватися і в професійному плані вести за собою всю організацію. Адже команди є кращим способом виконання комплексних завдань, а в СМС всі завдання комплексні.

Список використаних джерел:

1. Гошовська В. А. Політичне лідерство : навч. посіб. / В. А. Гошовська, Л. А. Пашко, Ю. В. Баскакова [та ін.] ; за заг. ред. В. А. Гошовської, Л. А. Пашко; уклад. К. Ф. Крутій ; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України, Ін-т підвищ. кваліфікації керів. кадрів. – К. : НАДУ, 2013. – 300 с.
2. Пашко Л. А. Оцінювання в діяльності керівника-лідера : навч.-метод. матеріали / Л. А. Пашко ; Національна академія державного управління при Президентові України, Інститут підвищення кваліфікації керівних кадрів. – К. : НАДУ, 2013. – 60 с.
3. Васильєва О. І. Актуальні питання вдосконалення діяльності органів місцевого самоврядування / О. І. Васильєва // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. пр. – Х. : Магістр, 2008. – № 2 (34). –

С. 221 – 229.

4. Підлісна Т. В. Лідерство в державній службі України: теоретичні основи : дис... канд. держ. упр. : 25.00.03 / Т. В. Підлісна ; Ін-т законодавства Верхов. Ради України. – К., 2013. – 217 с.

5. Грищенко І. М. Впровадження лідерства в систему місцевого самоврядування України / І. М. Грищенко // Науковий вісник АМУ : зб. наук. пр. – К. : [б. в.], 2014. – Вип. 2/2014. – С. 275 – 285. – (Серія «Управління»).

6. Місцеве самоврядування в умовах децентралізації влади в Україні : колективна монографія / кол. авт. ; за заг. ред. Р. М. Плюща. – К. : РІДНА МОВА, 2016. – 744 с.

7. Грищенко І. М. Феномен лідерства в системі місцевого самоврядування: теорія, методологія, практика : монографія / І. М. Грищенко. – К. : НАДУ, 2016. – 320 с.

8. Кравченко Т. А. Сучасні підходи до модернізації змісту навчальних програм у системі підвищення кваліфікації щодо лідерської підготовки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування / Т. А. Кравченко // Держава та регіони. Серія: Державне управління. – 2014. – № 4. – С. 92 – 98.

ВИТКО ТЕТЯНА

к. держ. упр., доцент,

доцент кафедри публічного управління та адміністрування

Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу

ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ В КОНТЕКСТІ НАБЛИЖЕННЯ ВЛАДНИХ ІНСТИТУЦІЙ УКРАЇНИ ДО ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ

Україна задекларувала вектор свого руху до стандартів Європейського Союзу, що супроводжується прийняттям чималої кількості нормативно-правових актів щодо здійснення реформ в країні. До першочергових реформ належать реформа системи національної безпеки і оборони, антикорупційна та судова реформи, децентралізація та реформа державного управління тощо. Серед напрямів реформування державного управління необхідно виділити модернізацію державної служби та управління людськими ресурсами, адже від ефективності цього напрямку залежить якість впровадження усіх реформ загалом. Тому, що саме людські ресурси державних органів ґрунтуються на європейських цінностях та власній компетентності будуть формувати, координувати державну політику, модернізувати державну службу, забезпечувати підзвітність органів влади, надаватимуть державні послуги, управляти державними фінансами тощо.

У вітчизняній науці за роки незалежності існує чимала кількість наукових публікацій з проблем державного управління, та державної

служби та зокрема управління людськими ресурсами в державних органах. Серед основних публікацій у сфері державної служби необхідно звернути увагу на праці: В. Авер'янова, В. Бакуменка, Н. Гончарук, Д. Дзвінчука, В. Князева, Ю. Ковбасюка, Н. Липовської, В. Мамонової, В. Малиновського, Н. Нижник, Ю. Оболенського, Т. Пахомової, С. Серьогіна, С. Хаджирадєвої, В. Філіповського тощо.

Реформування державного управління супроводжується реформуванням державної служби, залученням на службу професійних, добросесних та етичних державних службовців, а також заохоченням та втриманням їх на службі задля служіння народу України. Державний службовець є основним об'єктом реформування державної служби, і в той же час, і її суб'єктом. Адже саме державні службовці, можуть формувати державну політику реформування у сфері державної служби, а також застосовуючи нормативно-правові акти організувати їх реалізацію. В той же час, держслужбовці є і об'єктами реалізації державної політики у сфері державної служби, як на центральному рівні, так і на місцевому [1, с. 41].

Державним службовцем може стати повнолітній громадянин України, який вільно володіє державною мовою та якому присвоєно відповідний ступінь вищої освіти. А також, чинне законодавство виділяє цілий перелік вимог до осіб, які мають право на державну службу, а також виділяє перелік вимог до їхньої професійної компетентності. Тобто кандидат на посаду державної служби повинен відповідати певним вимогам, пройти конкурсні процедури за результати якого може стати державним службовцем, на якого починають діяти додаткові права, обов'язки, повноваження та обмеження вже не тільки як на працівника, а як на держслужбовця. В своїй професії він є публічною особою та суб'єктом декларування.

Щоб особа мала право взяти участь у конкурсі в Україні, вона повинна віком від 18 до 65 років. У більшості європейських країн загальний мінімальний вік теж становить 18 років. Хоча, переважно цей вік є вищий, що зумовлено наявністю відповідного рівня вищої освіти у кандидатів (Данія – 20 років, Німеччина – 27 років). Законодавство деяких держав передбачає й максимальний вік вступу на публічну службу (в Австрії – 40, Франції – 45, Бельгії – 50 років), хоча, у багатьох державах (у Нідерландах, Швеції, Великій Британії) немає подібних вікових обмежень [2].

Пройшовши успішно процедуру конкурсу, особа стає державним службовцем, зайнявши посаду державної служби в державному органі, прийнявши присягу, та присвоївши їй ранг держслужбовця, починає одержувати заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу, а також дотримується принципів державної служби та правил етичної поведінки. І тут починається її кар'єра у сфері державної служби і одразу на неї починають діяти усі права, обов'язки та обмеження визначені у

чинному законодавстві вже не тільки як до громадянина, а як до державного службовця.

Вважаємо цікавою пропозицію для України, залучення до оцінювання кандидатів при вступі на державну службу, незалежних професіоналів-психологів до конкурсних комісій, із правом голосу, та запровадження оцінювання незалежних від органів державної влади Центрів оцінювання на будь які категорії посад (як наприклад у таких країнах, як Великобританія, США тощо). Тут необхідно вказати на досвід функціонування в Україні з 2016 року Комісії з питань вищого корпусу державної служби, яка проводить Конкурс на зайняття посад категорії «А», члени якої здійснюють свої повноваження на громадських засадах. Це значне покращення у вирішенні цього питання (хоча існує чимало докорів щодо її об'єктивності серед громадськості), як і залучення інститутів громадянського суспільства до конкурсного відбору державних службовців. Так, при проведенні конкурсу на зайняття посад державної служби, до складу конкурсної комісії можуть залучатися (а можуть і не залучатися) представники громадських об'єднань [3]. Ця вимога виконується надзвичайно рідко, переважно через складність самої процедури, а також через зацікавленість у результатах конкурсу. Вважаємо доцільним її застосовувати саме при проведенні вступу на вищі посади держслужби.

Необхідно вказати і на запровадження невідкладеного права другого за результатами конкурсу кандидата на зайняття вакантної посади державної служби. Ця норма, на наш погляд, містить корупційні ризики, зокрема вона дозволяє провести «потрібного», але такого, що викликає застереження у ЗМІ чи протести громадськості кандидата другим за результатами конкурсу (таким, що фактично програв конкурс) продемонструвавши громадськості об'єктивність і прозорість, а пізніше, шляхом можливих переговорів чи тиску на переможця конкурсу домогтися його звільнення з посади та, уже без конкурсу, призначити «потрібного» кандидата на цю посаду.

Насправді законодавець збільшивши вимоги до кандидатів при вступі на державну службу шляхом конкурсного відбору задекларував необхідність залучення на службу професіоналів, які повинні ефективно виконувати завдання і функції державних органів. Для того, щоб професіоналів втримати на службі у них має бути крім відданості та вірного служіння Українському народові, ще й особиста зацікавленість у ефективній діяльності. Це можливе при застосуванні до них з боку керівництва різних видів ефективних заохочень, як матеріальних так і не матеріальних.

Вважаємо, що для державного службовця необхідно закріпити в чинному законодавстві таку обов'язкову дефініцію, яка повинна його супроводжувати як просування по службі, ґрунтуючись на певних критеріях, що би було гарантією його повільного, але цілеспрямованого просування за вислугою років, за результатами діяльності або за старшинством перебування в даній установі. Така система

забезпечуватиме соціальну стабільність державним службовцям, їх зацікавленість у перебуванні на державній службі і призведе до ініціативності щодо підвищення рівня компетентності та якості роботи. Звісно, що результати службової діяльності державних службовців щороку підлягають оцінюванню, проте за його результатами не можливе просування по службі, бо це суперечить чинному законодавству, адже воно здійснюється тільки за результатами конкурсу шляхом зайняття вищої посади, з урахуванням професійної компетентності.

Отже, державний службовець в умовах реформування державного управління повинен відповідати встановленим вимогам, активно реагувати на усі виклики суспільства, діяти згідно чинного законодавства, та постійно підвищувати свій рівень професійної компетентності. За віддану працю в державному органі та служіння народу України він має право на гідну оплату праці залежно від займаної посади, результатів службової діяльності, стажу державної служби та рангу, а також на належні для роботи умови служби та їх матеріально-технічне забезпечення. Крім того, державний службовець повинен бути єдиним цілим із системою державної служби і це він також може у майбутньому моніторити у новоствореній інтегрованій інформаційній системі управління людськими ресурсами на державній службі, відчуваючи її ефективне використання протягом своєї професійної діяльності.

Список використаних джерел:

1. Витко Т. Ю. Державний службовець в умовах реформування державного управління в Україні / Т. Ю. Витко // Аспекти публічного управління. – 2018. – Т. 6. – № 3. – С. 39 – 47.

2. Прийняття на державну службу в країнах Європейського Союзу. Інформаційна довідка, підготовлена Європейським інформаційно-дослідницьким центром на запит народного депутата України. – Режим доступу : www.rada.gov.ua/sites/default/files/infocenter/publications/poryadok_vidboru_derzhavnyh_sluzhbovciv.pdf.

3. Про державну службу : закон України від 10 груд. 2015 р. № 889-VIII. – Режим доступу : www.zakon5.rada.gov.ua/laws/show/889-19.

ВЛАСЮК ВАЛЕРІЙ

д. е. н., професор, професор кафедри фінансів суб'єктів господарювання та страхування Університету митної справи та фінансів

ЕВОЛЮЦІЯ ЕКОНОМІЧНИХ АСПЕКТІВ ФОРМУВАННЯ ТА СТАНОВЛЕННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ ВПЛИВІВ У СВІТОВОМУ ГОСПОДАРЮВАННІ

Проводячи певну державну політику слід враховувати те, що визначальним фактором сьогодення, або об'єктивним результатом економічного розвитку стало прагнення суспільного виробництва до максимально позитивного ефекту та утворення й розвитку світового

господарства, що виявлялось під певним впливом розгортання процесів глобалізації. Адже світове господарство на сьогодні – це велика цілісна система, тобто сукупність взаємозалежних, взаємопов'язаних на основі міжнародного поділу та кооперації національних економічних, а в певній частині й політичних відносин. Воно поєднує в одне ціле всі міжнародні торгово-економічні, фінансові та науково-технічні зв'язки різних держав, як систем іншого рівня. Основні риси та тенденції розвитку світового господарства визначаються об'єктивними закономірностями функціонування суспільного виробництва, як великої системи [1].

Відомо, що історично та логічно формування світового господарства, як системного явища починалось зі сфери обміну, тобто з товарного обертання. Розвиток та організаційне становлення господарських відносин визначило товарне виробництво, а розповсюдження торгівельних відносин сприяло формуванню національних й локальних міжнародних ринків.

У період закладення феодальних відносин, як організаційних засад іншого типу суспільних відносин, значного впливу спричинили великі географічні відкриття XVI ст., які й створили передумови для переростання локальних центрів міжнародної торгівлі в єдиний світовий ринок. З одного боку, світовий ринок слугував основою для розвитку капіталістичного способу виробництва, а з іншого боку – внутрішня необхідність останнього відтворювати товари в розширеному масштабі сприяла, через розширення зовнішньої торгівлі, розвиткові світових господарських зв'язків, які вплинули на формування світового ринку.

Завершення цього етапу формування світового ринку, яке відбувалось у другій половині XIX ст., збігається із завершенням промислових революцій в розвинених країнах. Таким чином, розвиток світового ринку, як організаційного утворення та формування міжнародних економічних відносин відбувалось переважно у формі міжнародної торгівлі, а згодом набуло рис міжнародних фінансових ресурсів. Утворення світового ринку слугувало своєрідним імпульсом розвитку капіталізму та визначенню й запровадженню епохи вільної конкуренції [1].

Переростання світового ринку у світове господарство, яке особливо інтенсивно відбувалось в останню третину XIX ст., визначило системне спрямування суспільства на машинне виробництво, що, відповідно, обумовило неухильне зростання концентрації виробництва й капіталу. Міжнародний товарний обмін, виокремившись у велику систему, доповнюється розширенням безпосередніх виробничих зв'язків як між країнами, так й між окремими компаніями. Із розвитком регулярних не тільки торговельних, але й виробничих та фінансових зв'язків світовий ринок переростає у світове господарство.

Процеси завершення утворення світового господарства, пов'язують із кінцем XIX – початком XX ст., тобто із періодом переходу до монополістичного капіталізму. На той час великим монополіям стає тісно в межах національного ринку. Тому, у пошуках прибутків вони проникають в інші країни, на інші ринки. На основі процесів зростання вивозу капіталу та розвитку міжнародної торгівлі виникають міжнародні

монополії, які економічно розподілили світове господарство на ринки збуту, джерела сировини та сфери розповсюдження капіталу.

З метою зміцнення своїх позицій, проводячи системні дії, національний монополістичний капітал головних капіталістичних країн закріплює за собою економічно захоплені території інших країн шляхом встановлення над ними політико-адміністративного панування. Економічний розподіл також доповнюється й територіальним розділом світу між великими державами. Утворюються величезні колоніальні імперії, як впливові системи керування політичними та економічними процесами. Таким чином був зроблений останній крок до утворення світового господарства на базі капіталістичного способу управління.

Така система світового господарства, яка сформувалась на початку ХХ ст., характеризувалась гострими соціально-економічними протиріччями, які виявили антагонізми економічних відносин. Відповідно, що концентрація продуктивних сил, матеріальних, фінансових й духовних ресурсів у розвинених країнах, колоніальна експлуатація ними народів, поглиблення розриву життєвого рівня в умовах економічного розвитку, все це призвело до глибоких протиріч між метрополіями і колоніями, викликавши масові національно-визвольні рухи.

На сьогодні, в сучасних економічних умовах господарювання, розвиток таких новітніх підходів до управління, як визначення системи прийняття управлінських рішень, тобто дослідження процесів, які відбуваються в будь-якій організації, запровадження системи електронної обробки інформаційних, статистичних та інших видів даних й їх евристичне програмування дозволяє, в нинішніх умовах, розглядати організацію як інтегровану систему для прийняття зважених управлінських рішень.

Всі організації володіють деякими загальними властивостями, як-то:

- це соціальні системи, тобто люди, які об'єднані у певні групи;
- їх діяльність інтегрована (об'єднання людей, які працюють разом, спільно);
- їх діяльність (дії) цілеспрямована (люди мають спільні цілі, наміри).

Розвиток людських соціальних організацій виявив й взаємозалежність дій окремої людини в організації та впливів самих організацій на людину.

Швидкі темпи зростання народонаселення, різноманітні глобальні кризи (енергетичні, фінансові, екологічні та ін.), різкі зміни економічного курсу, фінансові маніпуляції, зменшення (знищення) й без того обмежених ресурсів, збільшення забруднення навколишнього середовища, ці та ще цілий ряд факторів переважають впровадження новітніх технологій та інновацій, проникнення у нові галузі знань, досягнення в охороні здоров'я, розвиток творчих здібностей, що є неприпустимим співвідношенням у новому тисячолітті [1].

Одним із сучасних напрямків у наукових дослідженнях може вважатися й застосування еволюційної парадигми, як інструменту пізнання сутності економічного розвитку. На відміну від

традиційного акцентування уваги на сталих, або врівноважених станах економіки, еволюційний підхід зосереджує увагу на аналізі динамічних, неврівноважених економічних явищ, які притаманні трансформаційним процесам, що спостерігаються в перехідний період ендегенного розвитку соціально-економічної системи.

Складовими такої моделі розвитку, яка наприкінці 90-х рр. дозволяла набувати певної макроекономічної динаміки, налагодити інвестиційні процеси, стабілізувати економічну систему та включити механізм економічного зростання, визначались такі фактори, як:

– проведення заходів макроекономічної стабілізації, що повинно супроводжуватися серйозною структурною перебудовою усіх галузей економіки;

– реформування господарства, що має проводитися цілеспрямовано і послідовно єдиними командами однодумців в межах застосування загальної наукової концепції;

– економічні перетворення повинні проводитися при незмінній політичній підтримці;

– перехід до запровадження нової економічної моделі повинен проходити за умови демократизації та підтримки населенням офіційної політики;

– новітня економічна модель, яка впроваджувалася на початку 90-х рр., мала застосування за умови сприяння поліпшенню зовнішньої кон'юнктури, пожвавленню ділової активності на світовому ринку та зниженні позичкового проценту.

Список використаних джерел:

1. Власюк В. Є. Управління фінансовими ресурсами як значимий фактор сталого розвитку національної економіки : монографія / В. Є. Власюк. – Д. : Університет митної справи та фінансів, 2016. – 326 с.

ВОРОНА ПЕТРО

д. держ. упр., доцент, завідувач кафедри публічного управління та адміністрування Інституту підготовки кадрів

Державної служби зайнятості України

ВОРОНА БОГДАН

студент III курсу спеціальності «Економічна кібернетика»

Національного університету біоресурсів і природокористування

АКТУАЛІЗАЦІЯ ПРОБЛЕМАТИКИ ВИКОРИСТАННЯ АНАЛІТИЧНИХ СИСТЕМ У СОЦІАЛЬНІЙ СФЕРІ ДЕРЖАВИ

З переходом до децентралізованої системи публічного управління стає більш актуальним використання аналітичних систем у соціальній сфері держави і хоча це сприяє формуванню та реалізації її соціальної функції, але має свої особливості використання.

Варто виокремити, які все ж переваги для трансформації

соціальної функції демократичної держави надає можливість використання аналітичних технологій, які побудовані на багатовимірному наданні інформації для державного управління в цілому і для соціальної сфери держави зокрема. Всі переваги можна умовно розділити на дві групи : системні та функціональні.

Щодо системних переваг використання аналітичних систем у процесах управління соціальною сферою, варто зазначити, що аналітичні системи дають можливість використовувати аналітичні засоби безпосередньо особам, які приймають рішення і тим самим зменшують ризики прийняття невідповідного рішення (нормативно-правовій базі чи реаліям життя). При розробці певного інтерфейсу, розрахованого на фахівця в певній предметній області, зникає потреба у ІТ спеціалістах, адже аналітик (у даному випадку людина, що приймає рішення) працює з достатньо об'ємною базою даних, самостійно визначаючи при цьому структуру та склад інформації, що аналізується. Перехід до багатовимірних аналітичних систем, спрощує роботу з базами даних, дозволяє більшій кількості людей приймати участь в аналітичній діяльності. Фактично це означає перехід від старої системи аналізу даних у якій інформація, яка була зібрана на нижчих рівнях, передавалась для кінцевого аналізу до вищих органів влади – до нової системи, у рамках якої аналіз може проходити паралельно на усіх рівнях управлінської моделі (системи). При цьому аналітичні системи, засновані на багатовимірних базах даних, дозволяють оптимізувати використання не лише вертикальних потоків інформації, але й більш повніше використовувати горизонтальні інформаційні канали. Та на думку деяких вчених [1], тут може виникати ряд проблем, що пов'язані з сприйняттям процесів зберігання та обміну інформації:

- різноманітність інформації (коли зберігається як на паперових носіях так і цифровому стані) та подолання виниклих стереотипів інформаційного обміну між підрозділами;

- проблема володіння інформацією і свідоме виокремлення її частин для збереження у Сховищі даних (негативне сприйняття передачі «своїх» інформації і пов'язані з цим затрати, а також передачі інформації на нижчі ієрархічні рівні).

Щодо функціональних переваг. Якщо перша група переваг – це ті що проявляються у процесі використання сучасних концепцій збереження та аналізу даних, відносяться до сфери управління, структури управління, то інша – функціональні переваги – це нові шляхи аналізу інформації і нові можливості, які надає такий аналіз. Але очевидно, що функціональні переваги використання нових концепцій функціонального аналізу відрізняються між собою в залежності від сфери їхнього використання.

У соціальній сфері сучасні концепції аналізу даних, перш за все, надають можливість пошуку й аналізу взаємопов'язаних факторів, що відносяться до різних галузей соціальної сфери та використання для аналізу агрегованих показників, що не відносяться до соціальної сфери (наприклад економічних показників – продуктивний кошук, споживчий

кошик тощо). Поняття споживчого кошика існує у багатьох країнах світу. Його ціна і національні особливості в кожній країні різні. Наприклад, споживчий кошик американця нараховує 350 продуктів і послуг, француз – 507, англійця – 350, німця – 475. Український споживчий кошику у 2010 р. було розширено до 297. Агрегування – це укрупнення економічних показників об'єднанням їх в єдину групу. Агреговані показники – це узагальнені, синтетичні вимірники, що об'єднують в одному загальному показнику багато окремих показників. Агрегування здійснюється додаванням, групуванням та іншими способами зведення окремих показників до узагальнених [2].

Другим аспектом використання сучасних методів розгляду й аналізу даних для управління, особливо у соціальній сфері, є створення на основі вже існуючої інформації прогнозів та моделей розвитку або відповідної системи чи процесів. Варто згадати імітаційне моделювання, яке забезпечує: уявлення щодо проблемних ситуацій у вигляді структурованого набору дефініцій (факторів) та ірний взаємовплив; імітаційну оцінку різних управлінських дій на хід розвитку подій з прогнозом результатів оцінювання на часовому графіку [1, с. 103 – 105].

Прогнози та моделі розвитку процесів та соціальних явищ отримують часто за допомогою імітаційного моделювання та використання ГІС технологій (геоінформаційна система (ГІС)). ГІС – це інформаційні системи, які від інших інформаційних систем відрізняються тим, що це, по-перше, це автоматизовані інформаційні системи, орієнтовані на використання можливостей ПК (ЕОМ), по-друге, вони призначені для роботи з просторово-координованою інформацією, і, по-третє, ГІС здатні продукувати нове знання на основі використання досить широкого спектра аналітичних методів і процедур. Процедури просторового аналізу і моделювання в ГІС реалізовані програмними засобами, тобто їх виконання є однією з функцій програмного комплексу ГІС. Однак з огляду на надзвичайно важливу роль аналітичних можливостей ГІС у виконанні ними їх функцій, а також широкий, але досить чітко обкреслений арсенал цих можливостей, уявляється доцільним виділення, принаймні при вивченні основ ГІС-технології, блока аналізу як четвертого обов'язкового компонента геоінформаційних систем. Цілком виправданим, на наш погляд, є включення до складу компонентів ГІС і людей – розробників і користувачів, без яких неможливе існування останніх компонентів як системи. У цьому випадку ГІС є вже п'ятикомпонентними системами [3].

За згаданих моделей можна виявляти диспропорції у соціальному забезпеченні громадян, проблемні території щодо соціального розвитку й захисту, визначати чи існують якісь фактори, що впливають на забезпеченість послугами в даному регіоні і змоделювати шляхи посилення їхньої ефективності. Можливе використання в аналітичній системі соціальної сфери і тих технологій, які прийнято вважати традиційними для бізнесу – фінансовий аналіз, бюджетне планування тощо. Ці та інші технології використовуються вже на державному та самоврядному рівні, але ще недостатньо, що пов'язано з рівнем підготовки

фахівців та службовців органів публічної влади. З початком процесів децентралізації в системі публічної влади в окремих галузях соціального захисту і соціального забезпечення у держави та органів місцевого самоврядування з'являються конкуренти – приватники, що спонукає їх використовувати існуючі аналітичні системи для не притаманних їм функцій – аналізу ринкового середовища. Наприклад, Полтавська обласна рада маючи систему комунального постачання і забезпечення ліками «Полтавафарм» в умовах динамічного розвитку аптечного приватного бізнесу має регулярно проводити моніторинг ринку як збуту ліків (попит – пропозиція), але ще й досліджувати ринок постачання фармацевтичної продукції та відповідно їхню якість. Сьогодні подібна ситуація зароджується і в сфері охорони здоров'я, де конкурують комунальні і приватні заклади (особливо в галузі стоматології), постачання тепла (комунальні заклади і приватні), транспортного міського сполучення тощо. Тому багато органів публічної влади формуючи свої управлінські структури обов'язково створюють аналітичні відділи, які використовують різноманітні технічні ІТ засоби та технології, що стало на разі вимогою часу. Хто раніше зрозуміє цю вимогу, той стає більш успішним і конкурентоспроможним. Важливим питанням використання різного роду аналітичних систем є підготовка фахівців здатних проводити цю роботу та використовувати її в практичній сфері галузі. Завдання ускладнюється тим, що вони мають володіти високими здібностями до аналітичної діяльності, технологіями цієї роботи та мати високу комп'ютерну грамотність. Таке фахове поєднання зустрічається не часто.

Список використаних джерел:

1. Борисов А. Ю. Використання аналітичних систем в управлінні соціальною сферою / А. Ю. Борисов // Теорія та практика управління: нові підходи. – К. : Університетський гуманітарний ліцей, 2003. – 172 с.
2. Економічна енциклопедія : у 3 т. / редкол. : С. В. Мочерний (відп. ред.) [та ін.]. – К. : Видавничий центр «Академія», 2000. – Т. 1. – 864 с.
3. Світличний О. О. Основи геоінформатики : навч. посіб. / О. О. Світличний, С. В. Плотницький ; за заг. ред. О. О. Світличного. – Суми : ВТД «Університетська книга», 2006. – 295 с.

ГЛАДУНОВА ОЛЕНА

*аспірант Одеського регіонального інституту державного управління
Національної академії державного управління при Президентіві України*

ЯКІСНИЙ СКЛАД ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ – ВИКЛИК ЧАСУ

Публічне адміністрування представляє собою складний процес взаємодії двох сторін: тієї, хто управляє; і тієї, ким управляють, в яких важливу роль відіграють зворотні зв'язки [6, с. 75].

Правильний добір ефективних кадрів, практичне навчання,

безперервний розвиток та раціональне використання персоналу, просування по службі, достойна оплата праці, соціальне забезпечення та, чи не найголовніше, збереження професійних кадрів належать до невід'ємних складових елементів кадрової політики.

Від того, наскільки ефективно і з урахуванням перспектив розвитку здійснюється кадрове забезпечення органів державного управління, залежить оптимальність функціонування всієї системи державного управління. Від якості комплектування державних службовців залежить не лише забезпечення функціонування, але і майбутнє України.

Головною функцією кадрового забезпечення державного управління є залучення кадрів, що дає можливість добирати на роботу найбільш висококваліфіковані кадри. Залучення кадрів є провідною складовою кадрового забезпечення і безпосередньо впливає на майбутній потенціал державної служби, адже від залучення якісних фахівців у галузі державного управління залежить його якість [2, с. 46 – 47].

Українська державна кадрова політика як складова зовнішньої і внутрішньої політики держави та засіб її реалізації має формуватися в межах державної політики загалом і не повинна бути розрахованою лише на кадрове забезпечення актуальних завдань реформування держави, а враховувати одночасно і теперішній, і майбутній соціально-економічний та політичний стан суспільства. Головною і стратегічною метою кадрової політики є формування та оптимальне використання кадрів для досягнення цілей держави. Отже, потрібно забезпечити такий кадровий процес, який сприятиме сталому розвитку економіки, політичного життя та соціальної сфери суспільства [1, с. 159].

Дедалі гостріше постає питання формування якісно нової генерації управлінських кадрів – державних службовців і службовців органів місцевого самоврядування, свідомо орієнтація та фаховий рівень яких відповідали би потребам часу, прагненням, сподіванням і вимогам українського народу до системи адміністративного забезпечення державного управління [3, с. 160].

Формування нової генерації публічних службовців засновується на тому, що ефективне публічне адміністрування вимагає від державних службовців відповідних компетентностей, опанування різними видами управлінської діяльності, орієнтації на забезпечення публічних інтересів, прав та свобод громадян [6, с. 96].

Підбір, підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації кадрів, формування їх національного світогляду, політичної, управлінської, правової, морально-етичної культури, економічних знань, планування кар'єри, соціально-правового захисту, інформаційно-технічного забезпечення, здійснення контролю за їх діяльністю повинні відповідати принципам кадрової політики країни [5, с. 8 – 9].

Для прикладу, у Франції існують різні форми навчання: курси підвищення кваліфікації; навчання, пов'язане з просуванням працівників державного апарату на службі (підготовка до професійних конкурсів чи конкурсів, які організуються для тих, хто проходить службу на певній

посаді, з метою підвищити чин чи перейти до іншого корпусу); удосконалення професійної підготовки, коли працівник для самостійних занять чи наукових розробок, що є суспільно корисними, тимчасово відряджується зі служби до резерву чи отримує відпустку для підвищення кваліфікації [7]. Дослідники даної проблематики зазначають, що навчання державних службовців у Франції – від вступу до навчального закладу до закінчення службової діяльності – має безперервний характер, це не тільки засіб соціального зростання, а й інструмент модернізації державної служби в інтересах як співробітників адміністрації, так і її користувачів [4, с. 211].

В Україні на сьогоднішній день залишається проблематичним питання низького рівня зацікавленості кадрів у підвищенні якості своєї роботи, задоволенні працею. Його вирішення можливе за умов створення, на підставі зарубіжного досвіду, нового мотиваційного механізму, як стимулюючого, так і такого, що ставить працівника перед необхідністю постійного оновлення своїх професійних знань, умінь та навичок. Рівень кваліфікації, компетенції, ділові якості повинні бути безпосередньо пов'язані з просуванням по службі, розміром заробітної плати тощо. Професійна підготовка з використанням новітніх технологій, підвищення кваліфікації кадрів в сфері публічного адміністрування мають бути безпосередньо інтегровані у їх професійну діяльність та службову кар'єру, для цього вкрай необхідною є розробка законодавчо обґрунтованої стратегії держави.

Список використаних джерел:

1. Витко Т. Окремі аспекти оцінки управлінсько-кадрового потенціалу як необхідна складова реалізації державної кадрової політики України / Т. Витко // Вісник НАДУ. – 2004. – № 2 – С. 159 – 164.
2. Кагановська Т. Є. Кадрове забезпечення державного управління в Україні : монографія / Т. Є. Кагановська. – Х. : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2010. – 330 с.
3. Кальниш Ю. Особливості с кадрового забезпечення політичної реформи в Україні / Ю. Кальниш, Н. Малиновська // Політична реформа – гарантія демократичного розвитку українського суспільства : наук.-метод. матеріали на допомогу лекторам / за заг. ред. В. Лугового, В. Князева. – К. : УАДУ, 2003.
4. Обучение государственных служащих: современное состояние и перспективы / под общ. ред. В. И. Матирко. – М. : Дело, 2002. – 288 с.
5. Олуйко В. М. Кадри в регіоні України: становлення та розвиток : монографія / В. М. Олуйко. – К. : Наук. світ, 2001. – 237 с.
6. Публічне управління та адміністрування в умовах інформаційного суспільства: вітчизняний і зарубіжний досвід : монографія / за заг. ред. С. Чернова, В. Воронкової, В. Банаха, О. Сосніна, П. Жукаускаса, Й. Ввайнхардт, Р. Андрюкайтене ; Запоріж. держ. інж. акад. – Запоріжжя : ЗДА, 2016. – 606 с.
7. Яшина Ю. В. Адаптація зарубіжного управління професійним розвитком кадрів державної служби / Ю. В. Яшина // Державне управління

та місцеве самоврядування : зб. наук. пр. / редкол. : С. М. Серьогін (голов. ред.) [та ін.]. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2010. – Вип. № 1 (4). – С. 132 – 139.

ГОРБАТА ТЕТЯНА

аспірант кафедри соціальної і гуманітарної політики

Національної академії державного управління при Президентові України

ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ОРГАНІЗАЦІ СЛУЖБИ КРОВІ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД

Мета кожної країни – самозабезпечення продуктами крові, гарантування їх доступності та достатності для потреб хворих [1].

На підставі досвіду служб крові країн із різним рівнем доходів, Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) сформулювала основні принципи побудови національних служб крові

Добровільне безоплатне донорство:проголошеною метою ВООЗ є отримання в усіх країнах запасів крові від добровільних безоплатних донорів до 2020 року [1]. Щороку у світі збирають 103 млн. донацій, половину з них – у країнах із високим рівнем доходу, де проживає 15 % населення світу (в Сполучених Штатах Америки (США) проводять 16 млн. донацій крові на рік [2]). Середній рівень донацій (показник, за яким можна судити про забезпеченість населення країни запасами крові) у країнах Європи досяг 39 на 1 тис. населення, в Україні ж він становить 13, 63. До того ж, у 62 країнах світу національні запаси крові створені на 100 % завдяки добровільним безоплатним донаціям [1].

З 1998 року ВООЗ і Європейський Союз (ЄС) визначають три типи донорів: добровільні безоплатні; родичі/на заміну та платні. За періодичністю проведення донацій розрізняють первинних, повторних і регулярних донорів. Через відмінність у статистиці України і ЄС можна порівняти лише частки первинних донорів: 44, 18 % і 19 % відповідно. За статистикою Міністерства охорони здоров'я України (МОЗ) частка активних донорів (а це практично донори за оплату) становить 10, 40 %, донорів резерву (родичі/на заміну) – 89, 60 %. Добровільних безоплатних донорів у наших статистичних формах обліку не реєструють, що є одним із доказів відсутності національної політики з добровільного донорства [1].

Безпечність і якість: ВООЗ визначила безпеку і якість донорської крові найважливішим завданням охорони здоров'я і започаткувала програму «Всесвітнє співробітництво з безпеки крові», яка передбачає обмін знаннями, досвідом, розробку ефективного механізму вирішення різних проблем. Зазначена стратегія містить кілька елементів: організацію й менеджмент, систему якості, донорство, скринінг крові та клінічне використання. Для визначення тенденцій і розробки відповідних стратегій створено Всесвітню базу даних ВООЗ із безпеки крові [1].

Система регуляції заготівлі і переробки плазми, інфекційної безпеки

й ефективності застосування препаратів орієнтується на нормативах і рекомендаціях ВООЗ, Ради Європи (РЕ), законодавчих актах ЄС, Європейської Фармакопеї і Європейської Комісії (ЕК) [3].

РЕ на основі Конвенції з прав людини розглядає, в основному, правові та юридичні аспекти виробництва препаратів плазми крові державними та комерційними структурами. На даний час існують соціально-економічні обґрунтування трансфузій компонентів крові, розроблені детальні рекомендації щодо виробництва препаратів плазми крові, застосування факторів зсідання крові при гемофілії, хворобі Віллебранта та інших вроджених та набутих коагулопатіях, а також методи запобігання передачі інфекційних захворювань, пов'язаних з гемотрансфузіями [3].

Прерогативою ЄК є розробка рекомендацій з відбору донорів, методик і стандартів досліджень в трансфузіології, вимог з виготовлення дериватів крові та аналізу ефективного застосування компонентів і препаратів плазми крові. Комісія розробляє реальні шляхи зближення країн – членів ЄС, обмін препаратами плазми крові, уніфікації національних нормативів і стандартів служби крові на основі рекомендацій ВООЗ і РЕ. В разі виходу препаратів донорської плазми, які виробляються в окремих країнах, на загальний європейський ринок препарати плазми крові повинні проходити повторну реєстрацію [3].

Окремої уваги заслуговує методологія скринінгу плазми на маркери вірусних інфекцій. Так, поряд з імуноферментним аналізом на серологічні маркери в розвинених країнах широко розповсюджений метод полімеразної ланцюгової реакції (ПЛР). Відомо, що ПЛР-аналіз одного зразка дозволяє скоротити період імунологічного «вікна» для ВІЛ до 11 днів, для вірусного гепатиту В – до 32 днів, для вірусного гепатиту С – до 12 днів [4]. ПЛР-аналіз використовується як безпосередньо в центрах заготівлі плазми, так і виробниками препаратів крові, як один з методів контролю вірусної безпечності в технологічному циклі [5].

Правильне клінічне використання: сьогодні у світі більше 70 % донорської плазми заготовляється в комерційних центрах плазмаферезу, решта припадає на некомерційні банки крові – державні, Червоного Хреста, асоціації донорів, тощо [3]. Середній показник заготівлення такої плазми в країнах Європи становить понад 8 літрів на 1 тис. населення, в Україні – менше 3 літрів.

У світі щороку переробляється від 18 до 20 млн. літрів плазми на заводах-фракціонаторах різної форми власності, які знаходяться, переважно, в індустріально розвинених країнах і мають потужності від 50 тис. до 3 млн. літрів на рік. Внаслідок глобалізації економіки близько 15 країн світу залучені до програм контрактного фракціонування плазми [3].

В той же час, ті країни світу, в яких відсутня відповідна кількість донорських ресурсів і немає потреби в організації промислової переробки плазми крові, укладають угоди про контрактне фракціонування [1]. Угода про контрактне фракціонування є договором між офіційними органами охорони здоров'я однієї держави і партнером-переробником, що

знаходиться в іншій державі, в якій визначаються мінімальна одноразова поставка заготовленої донорської плазми, рівень антитіл в плазмі, мінімальний і максимальний розмір партій препаратів крові, гарантований середній вихід кожного препарату з літра плазми, річну кількість продукції (виготовлені лікарські засоби мають бути зареєстровані в країні-постачальника плазми), терміни поставки, активність препаратів, надання декларації відповідності виробника критеріям належної виробничої практики, тривалість дії угоди (мінімум 2 роки), варіант взаєморозрахунку, тощо [3]. Регулюючі органи країни, яка постачає плазму, можуть інспектувати завод-фракціонатор, який в свою чергу оцінює дотримання умов PlasmaMasterFile (Рекомендації ВООЗ з виготовлення, контролю та регулювання плазми людини для фракціонування) [1].

За останні роки у світі відмічено неухильне зростання застосування препаратів, виготовлених із донорської плазми. Так, згідно даних Європейського симпозиуму «Оптимальне використання факторів згортання крові та імуноглобулінів» (26-27.04.2013, Вільдбад Кройт, Німеччина), загальний обсяг ринку Європи плазми та рекомбінантних білків в 2011 р. склав 7,4 білліонів доларів США, з них відсоткову частку ринку склали: 29 % – фактор VIII (рекомбінантний); 24 % – імуноглобуліни; 12 % – фактор VIII (отриманий з плазми); 6 % – альбумін та 29 % – інші продукти [6].

Науково обґрунтовані нормативи ВООЗ щодо розрахунків річної потреби основних препаратів донорської плазми на 1 млн. населення становлять: альбуміну – 200 кг; імуноглобуліну – 5 кг; фактора VIII – 1,2 млн. МО; фактора IX – 240 тисяч МО [3]. Для України річна потреба альбуміну складає 10, 4 тон, імуноглобуліну – 650 кг, фактора VIII – 62,4 млн. МО, фактора IX – 12, 5 млн. МО.

Враховуючи вищевикладене та беручи до уваги необхідність досягнення самодостатності України в якісних та безпечних продуктах крові, визначення основних напрямів удосконалення сфери обігу препаратів крові в Україні, на даному етапі оптимальним рішенням для досягнення поставлених цілей є проведення системного аналізу міжнародного досвіду регулювання сфери обігу препаратів крові з метою його використання в Україні.

Список використаних джерел:

1. Чугрив А. М. Вітчизняна служба крові у системі світових координат / А. М. Чугрив // Ваше здоров'я. – 2015. – № 33 – 34. – С. 12 – 13.
2. Історія донорства крові // Асоціація молодих донорів України. – 2015. – Режим доступу : www.donor.ua/pages/2026.
3. Новак В. Л. Донорська плазма. Препарати плазми крові та їх клінічне застосування : посібник для лікарів / В. Л. Новак, П. В. Гриза, С. В. Примак. – Д. : АРТ-ПРЕС, 2011. – 205 с.
4. III всемирный форум по гемофилии: вопросы трансфузиологии / Е. Б. Жибурут // Трансфузиология. – 2004. – Т. 5. – № 3. – С. 104 – 131.

5. Європейські гарантії якості та вірусної безпечності препаратів крові, впроваджені на ЗАТ «БІОФАРМА» / К. В. Куришук, О. В. Куркіна, В. А. Самойленко, М. М. Скринник ; ЗАТ «Трудовий колектив Київського підприємства по виробництву бактерійних препаратів ЗАТ «БІОФАРМА». – К., 2014. – 19 с.

6. Optimal use of clotting factor sandimmuno globulins: European symposium proceedings (Wildbad Kreuth, Germany, 26-27 april 2013) / European Directorate for the Quality of Medicines and Health Care. – К., 2013. – Р. 351.

ДИННИК ІРИНА

*аспірант кафедри публічного управління та публічної служби
Національної академії державного управління при Президентіві України*

ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ ЯК СКЛАДОВА ДІАЛОГУ МІЖ СУСПІЛЬСТВОМ ТА ДЕРЖАВОЮ

У публічному управлінні ключову роль відіграють суспільно-політичні цінності, які є основою політичної системи, реалізуються в процесі соціальної комунікації та будують діалог взаємодії між державою та суспільством. Участь громадян у публічному управлінні має бути визнано одним із показників діяльності органів державної влади при її оцінці. Тому що нова філософія державного управління вимагає наближення до демократичних стандартів урядування – це перш за все відкритості влади, розмежування бізнесу та політики, партнерської взаємодії між владою та громадянами і інституціями громадянського суспільства у виробленні та реалізації політичних рішень, усунення різного роду бюрократичних перешкод та створення максимально сприятливих умов для трудової діяльності громадян, забезпечення надійного захисту приватної власності, рішучої відмови від жорстокої регламентації життєдіяльності шляхом надмірного втручання політики в економіку та приватне життя. Метою держави має стати поглиблення демократичних цінностей, формування інститутів громадянського суспільства, забезпечення конституційних прав та свобод людини і громадянина, реалізація верховенства права в усіх сферах суспільного життя, побудова конструктивного діалогу між державою та її громадянами, забезпечення активної участі громадян у державному управлінні через різні форми суспільного-політичного самовираження.

Функціонування та діяльність держави у сучасному глобальному інформаційному просторі, передбачає впровадження якісно нових, демократичних принципів в інформаційну політику та інформаційну діяльність органів державної влади. В умовах глобалізації інформаційних процесів та використання новітніх інформаційно-комунікативних технологій інформаційна діяльність органів державної влади повинна

передусім забезпечувати відкритість, транспарентність держави у системі міжнародних відносин, формувати концептуально нову, максимально відкриту, чесну та прозору модель взаємодії владних структур із різними групами громадянськості та зокрема всього суспільства.

У науковців існують такі точки зору, стосовно досліджуваної теми, наприклад, на думку Е. Тоффлера перехід від індустріального до інформаційного суспільства (далі – ІС) несе повністю новий устрій життя, «заснований на різноманітних поновлених джерелах енергії; на методах виробництва, які виключають доцільність та необхідність більшості фабричних конвеєрів; на новій структурі, яку можна назвати «електронним котеджем»; на радикально змінених школах і об'єднаннях майбутнього» [4, с. 33]. Це приведе до обмеження впливу бюрократії та національних держав, в результаті чого зросте значення демократичних інститутів. На сьогодні стає очевидним, що розвиток ІС в Україні має здійснюватися за допомогою заходів правового забезпечення. Неабияку роль тут повинні відігравати й стратегічні політичні рішення стосовно обрання векторів розвитку ІС. Особливе значення має й використання міжнародно-правових актів [3].

Розвиток філософії діалогу в ХХ ст. відбувається передусім у сфері гуманітарних наук. Серед філософів-діалогістів називають М. Бубера, М. Бахтіна, Е. Левінаса, П. Рікера, Ф. Розенцвейга. Кожен із цих дослідників по-різному визначає саму сутність діалогу (саме поняття діалогу починає застосовуватися у різних смислах, набираючи багатозначності та охоплюючи різні сфери людської думки, означаючи як реальний діалог між реальними співбесідниками, так і уявний або внутрішній діалог, що безперервно відбувається в людській свідомості) та стратегію його дослідження, акцентуючи увагу на різних аспектах проблеми. Але спільною для них є передусім відмова від принципу тотальності, оскільки останній не в змозі відобразити істинну сутність буття людини [2, с. 24].

Філософія діалогу стала теоретичним підґрунтям становлення і розвитку кількох напрямів сучасного гуманітарного знання. Так, Ю. Кристева створила теорію інтертекстуальності на основі вивчення праць М. Бахтіна і сучасних семіотиків. Для концепцій Ю. Габермаса і К.-О. Апеля характерним є зближення теорії діалогу з соціологією і лінгвістикою. Ю. Габермас створив теорію комунікативної поведінки, яка описує «дворівневу» будову сучасного суспільства («система» і «життєвий світ»), у якій розрізняє два типи поведінки: «комунікативний», який спричиняє виникнення соціальних структур, здатних до саморозгортання та самоздійснення, і «стратегічний», який має на меті утилітарний інтерес і призводить до обману партнера. К.-О. Апель, поєднуючи трансценденталізм із герменевтикою, заново обґрунтував трансцендентальну філософію через поняття комунікації. О. Ахієзер у своїх узагальненнях пішов дещо далі і на матеріалах російської історії доводить необхідність створення діалогічної моделі управління, яка здатна віднайти шляхи вирішення складних соціальних проблем, подолання

розколу між владою та народом на основі розвитку відповідних організаційних форм та відношень, спрямованих на обмеження монолізації управління [2, с. 12]. Саме в нинішній час, як слушно зазначає Л. Удовика, «суспільству необхідна самоактуалізована, креативно, інтелектуально розвинена особистість, яка володіє інформаційно-комунікативною культурою, соціальним інтересом і активністю творення й самотворення. Іншого шляху ефективного вирішення проблем модернізації правової системи в умовах глобалізації немає. Оптимізація правової системи в умовах глобалізації, її антропологічний вимір, гуманістична спрямованість на людину, на її гнучкий раціоналізм, соціальну адаптацію й самореалізацію навіть в екстремальних умовах глобалізаційного світу набувають усе більшої теоретичної актуальності та практичної значимості» [5, с. 26].

Суть відмінності між поняттями «діалог», «комунікація», «спілкування», що не мають чіткого розмежування і до певної міри сприймаються як синонімічні, добре окреслена Л. Озадовською: «Близькість цих понять полягає в тому, що кожне з них розкриває процес взаємодії однієї людини з іншою чи з самим світом на основі ідеї міжсуб'єктності або інтерсуб'єктивності як сутнісної ознаки цього процесу, що становить підґрунтя їхньої єдності. Але кожне з них реалізує різні виміри цієї взаємодії» [2, с. 99].

Незаперечною є методологічно вартісна позиція вченого-філософа про те, що «комунікація є таким самим процесом суб'єктно-суб'єктної взаємодії, як і спілкування, але, на відміну від останнього, неможливим без наявності зворотного зв'язку, обміну інформацією, повідомленнями, цінностями, почуттями» [2, с. 5].

Можна дійти висновку, що комунікативні, процеси сучасного суспільства переконають, що фактором сприяння рухові до правового суспільства є чинник трансформації «монологічної» системи організації відносин між окремими суб'єктами права, між владою і суспільством у діалогічну, що дозволяє здійснити перехід від інструментальної моделі прийняття рішень, тобто подолати кризу, яка, на думку фахівців, має насамперед антропологічну природу [1, с. 480 – 488].

Як один з головних пріоритетів Україна на законодавчому рівні визначила прагнення побудувати орієнтоване на інтереси людей, відкрите для всіх, спрямоване на розвиток інформаційне суспільство. Розуміння необхідності пошуку ефективного організаційно-правового механізму впорядкування національних інформаційних відносин, як свідчить аналіз політико-правових рішень, визначилося вже на початковому етапі становлення України як суверенної держави.

Список використаних джерел:

1. Вовчанська Л. С. Діалогічна модель взаємодії в антропологічно-правовій інтерпретації / Л. С. Вовчанська // Наук. вісн. – Вип. 1. – К., 2012. – Львівський державний університет внутрішніх справ. – С. 480 – 488.
2. Озадовська Л. Парадигма діалогічності в сучасному мисленні: монографія / Л. Озадовська. – К. : ПАРАПАН, 2007. – 164 с.

3. Розенфельд Н. Вектори розвитку інформаційного суспільства та їхнє правове забезпечення / Н. Розенфельд // Віче. – 2008. – № 24. – Режим доступу : www.viche.info/journal/1260.

4. Тоффлер Э. Третья волна : пер. с англ. / Э. Тоффлер. – М., 2004. – 781 с.

5. Удовика Л. Г. Трансформація правової системи в умовах глобалізації: антропологічний вимір : монографія / Л. Г. Удовика. – Х. : Право, 2011. – 552 с.

ДЯЧЕНКО НАТАЛІЯ

здобувач кафедри публічної політики та політичної аналітики

Національної академії державного управління при Президентіві України

МОДЕРНІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОГО ПРОГНОЗУВАННЯ В УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ ЗАСАД ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ

Публічне адміністрування – теорія та практика державного управління, що характеризується реалізацією адміністративних процедур шляхом публічної діяльності, застосування інструментів демократичного врядування, упорядкування суспільної діяльності та надання адміністративних послуг як засобу реалізації прав і свобод громадян [1, с. 605].

Публічне адміністрування – невід’ємна складова процесу публічного управління, яке спрямоване на реалізацію прав, свобод і законних інтересів приватних осіб та передбачає:

– якнайповніше застосування владою принципу публічності (відкритості та прозорості діяльності її апарату),

– право впливу громадян на діяльність органів влади;

– громадський контроль за діяльністю управлінського апарату тощо [1, с. 605].

Особливістю сучасних політичних процесів є значне зростання вимог, які суспільство пред’являє політичній системі, що і спонукає державу перекладати деякі функції на інших, недержавних, суб’єктів. В Україні, запити на публічну політику були зумовлені зокрема, і тим, що численні групи інтересів отримали реальну можливість брати участь у формуванні політичного порядку денного, впливати на процес формування, вибору й втілення політичних рішень, та, спільно з усіма учасниками політичного процесу, вибудовувати складну мережу взаємозв’язків. Більшість науковців надають таку класифікацію суб’єктів публічної політики: органи державної влади та місцевого самоврядування, суб’єкти громадянського суспільства та представники бізнесових структур. Проте, варто враховувати, що органи державної влади та місцевого самоврядування не можуть виступати як єдиний суб’єкт в силу відмінних функцій, обов’язків та можливостей.

Не окреслено і коло науковців, які аналізують, розробляють

теоретичні основи, надають фахові рекомендації по формуванню засад становлення публічної політики.

Окрім того, ЗМІ, будучи одним із визначальних суб'єктів громадянського суспільства, являються не лише носієм інформації, а й активним суб'єктом формування державної політики шляхом її оприлюднення, висвітлення експертних оцінок її ефективності та демократичних напрямів вдосконалення й модернізації.

Таким чином, маємо більш складну мережу взаємозв'язків суб'єктів публічної політики (рис. 1).

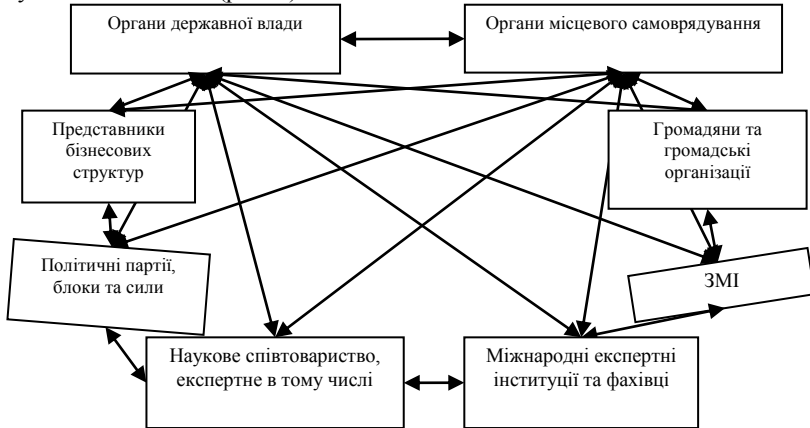


Рис. 1. Суб'єкти публічної політики

Належачи до різних організацій та представляючи іноді протилежні інтереси, суб'єкти публічної політики утворюють комунікативними взаємодіями сфери щодо гармонізації соціальних інтересів. Ефективності впровадження публічного управління заважають ряд негативних проявів, у тому числі і в органах державної влади: низька якість надання державних послуг, недостатня професійність державних службовців, прояви корупції, хабарництва, відсутність науково обґрунтованих прогнозів розвитку.

В Указі Президента України № 5/2015 від 12 січня 2015 року «Про Стратегію сталого розвитку «Україна-2020» зазначено, що з метою впровадження в Україні європейських стандартів життя та виходу держави на провідні позиції у світі необхідно розпочати процес формування цілісної системи стратегічного, середньо- й короткострокового прогнозування та планування на державному, регіональному й місцевому рівнях. Необхідність прогнозування перспектив суспільного розвитку обумовлена потребами ефективного регулювання суспільних відносин та необхідністю формування науково обґрунтованої державної політики, що сприяла б збереженню незалежності та цілісності держави.

З метою формування цілісної системи державного прогнозування необхідно задіяти всі механізми: правовий, організаційний, ресурсний (економічний, кадровий, інформаційний) та мотиваційний (рис.2).

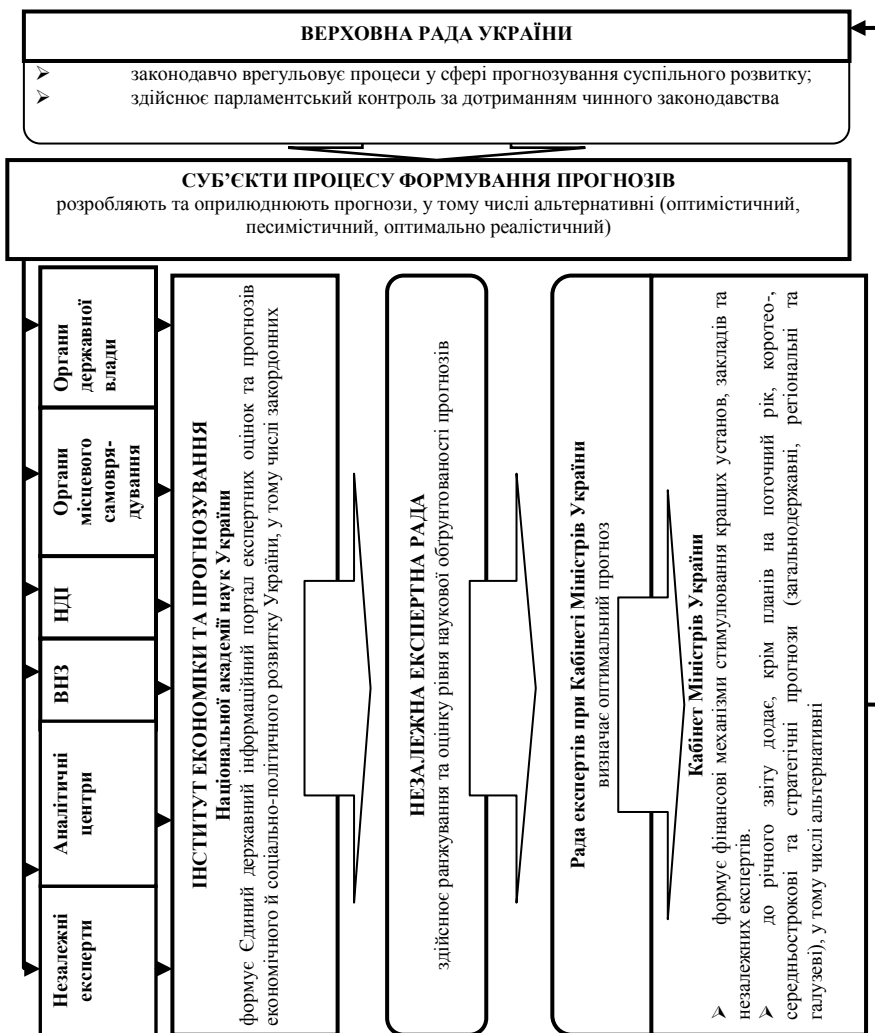


Рис. 2. Модель удосконалення процесу державного прогнозування в Україні

Такий підхід до організації прогнозування в умовах становлення засад публічного управління в Україні сприятиме виробленню прогнозного бачення перспектив розвитку та формуванню ефективної державної політики.

Список використаних джерел:

1. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко [та ін.] ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. – К. : НАДУ, 2010. – 820 с.

ЄЛЬЧІЄВА ОКСАНА

*аспірант Одеського регіонального інституту державного управління
Національної академії державного управління при Президентові України*

МЕХАНІЗМ ВДОСКОНАЛЕННЯ НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ В ГРОМАДАХ З ПОЗИЦІЇ ТЕОРІЇ РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ

Сьогодні діяльність органів влади на науковій основі – це необхідна умова забезпечення сталого розвитку та підвищення конкурентоспроможності територій. Тенденції, проблеми і суперечності функціонування країн та їх регіонів зумовили виникнення низки теорій і концепцій регіонального розвитку [5, с. 141].

Ключовими індикаторами регіональної соціальної політики сталого розвитку є наступні: охорона здоров'я населення, освіта та наука, соціальний захист, матеріальне забезпечення, культура населення, доступність інформаційно-комунікаційних технологій.

Соціальна складова сталого розвитку орієнтована на людину і спрямована на збереження стабільності соціальних і культурних систем. У рамках концепції людського розвитку людина є не об'єктом, а суб'єктом розвитку. Визнавши людину головною цінністю, концепція сталого розвитку передбачає, що людина повинна брати участь у процесах, які формують сферу її життєдіяльності, сприяти прийняттю і реалізації рішень, контролювати їх виконання [4; 6, с. 576].

Таким чином до завдань державної регіональної політики сталого розвитку в соціальному блоці можна віднести: регулювання емографічної ситуації в регіонах; забезпечення соціальної справедливості та соціальних гарантій населенню; надання якісних соціальних послуг; створення гідних умов та оплати праці з метою покращення матеріального добробуту та соціального благополуччя кожної родини. Для реалізації зазначених вище завдань необхідне стале фінансове забезпечення, тому для успішної реалізації регіональної політики сталого розвитку необхідні державні фінансові та інвестиційні вливання [4; 6, с. 576].

При реалізації політики сталого розвитку в регіонах у першу чергу варто врахувати регіональну специфіку територій. Соціальний сталий розвиток регіону залежить від таких факторів: демографічної ситуації в регіоні; вікових та освітньо-кваліфікаційних характеристик регіонального ринку праці; дотримання соціальних гарантій та рівень здійснення соціального захисту населення регіону; вчасності виплат та достатності фінансових засобів для провадження соціальної політики в регіоні; розвитку соціальної інфраструктури; доступності, якості та рівня забезпечення товарами першої необхідності (продуктами харчування, ліками) населення регіону; наявності пільгових, безкоштовних (спонсорських) соціальних проектів, ініціатив, направлених на підтримку соціально незахищених верств населення; доступності отримання якісної освіти для всіх бажаючих; можливості покращення матеріального стану за

рахунок роботи з належною оплатою праці, з отриманням гарантованих державною пільг: відпусток, вихідних днів, доплат; загального рівня соціально-економічного розвитку регіону; стану довкілля [4; 6, с. 576].

Основними заходами з реалізації державної політики щодо забезпечення сталого розвитку населених пунктів, в тому числі і щодо поліпшення соціальних умов життя населення є: удосконалення соціальних стандартів щодо рівня та якості життя, забезпечення рівного доступу до соціальних послуг усіх верств населення; розроблення та реалізація загальнодержавних, регіональних та місцевих програм поступового реформування системи соціального обслуговування; забезпечення розвитку мережі закладів та установ дошкільного виховання, освіти, охорони здоров'я, культури, фізичної культури і відпочинку з дотриманням нормативних показників соціальних стандартів та з урахуванням місцевих соціально-економічних і демографічних умов; підтримання відкриття та утримання державних установ і навчальних закладів для соціально незахищених верств населення (інвалідів, дітей-сиріт і дітей, які залишилися без піклування батьків, мають вади у фізичному чи розумовому розвитку і не можуть навчатися у загальноосвітніх навчальних закладах); створення умов для розвитку об'єктів торговельно-побутового обслуговування населення різних форм власності [1].

Разом з цим, функціонування органів місцевого самоврядування у більшості територіальних громад не забезпечує створення та підтримку сприятливого життєвого середовища, необхідного для всебічного розвитку людини, її самореалізації, захисту її прав, надання населенню органами місцевого самоврядування, утвореними ними установами та організаціями високоякісних і доступних адміністративних, соціальних і інших послуг на відповідних територіях (далі – публічні послуги). На даний час ефективного та швидкого розв'язання потребують такі проблеми: погіршення якості та доступності публічних послуг внаслідок ресурсної неспроможності переважної більшості органів місцевого самоврядування здійснювати власні і делеговані повноваження; неузгодженість місцевої політики щодо соціально-економічного розвитку з реальними інтересами територіальних громад; нерозвиненість форм прямого народовладдя, неспроможність членів громад до солідарних дій, спрямованих на захист своїх прав та інтересів, у співпраці з органами місцевого самоврядування і місцевими органами виконавчої влади та досягнення спільних цілей розвитку громади; зниження рівня професіоналізму посадових осіб місцевого самоврядування, зокрема внаслідок низької конкурентоспроможності органів місцевого самоврядування на ринку праці, зниження рівня престижності посад, що призводить до низької ефективності управлінських рішень [3].

Недоліками системи соціального захисту населення є: спрямування бюджетних коштів на виконання великої кількості державних соціальних програм; здійснення значної кількості заходів соціального захисту, які недостатньою мірою виконують функцію соціальної підтримки найбільш

соціально незахищених категорій населення, призначення окремих видів соціальних виплат без урахування реальних доходів громадян (домогосподарств), які претендують на їх отримання; обмежені можливості фінансування розвитку соціальних послуг місцевими бюджетами відповідно до потреб.

Проблеми передбачається розв'язати шляхом: визначення обґрунтованої територіальної основи для діяльності органів місцевого самоврядування та органів виконавчої влади, здатних забезпечити доступність та належну якість публічних послуг, що надаються такими органами, а також необхідної для цього ресурсної бази; створення належних матеріальних, фінансових та організаційних умов для забезпечення здійснення органами місцевого самоврядування власних і делегованих повноважень; розмежування повноважень у системі органів місцевого самоврядування та органів виконавчої влади на різних рівнях адміністративно-територіального устрою за принципом субсидіарності; розмежування повноважень між органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування на засадах децентралізації влади; запровадження механізму державного контролю за відповідністю рішень органів місцевого самоврядування Конституції та законам України та якістю надання публічних послуг населенню, в тому числі сільському, з урахуванням потреб осіб похилого віку, самотніх осіб, ветеранів війни, осіб з інвалідністю, сімей з дітьми; максимального залучення населення до прийняття управлінських рішень, сприяння розвитку форм прямого народовладдя; удосконалення механізму координації діяльності місцевих органів виконавчої влади [2; 3].

Ефективне здійснення політики сталого розвитку не можливе без залучення регіонів. Регіон включає триєдність середовищ: природного, соціального та економічного (матеріального). Особливу роль у здійсненні політики сталого розвитку мають відігравати органи місцевого самоврядування і регіонального управління, які повинні досліджувати регіональні механізми реалізації основних напрямків концепції сталого розвитку регіону.

Список використаних джерел:

1. Про Концепцію сталого розвитку населених пунктів : постанова Верховної Ради України від 24 груд. 1999 р. № 1359-XIV. – Режим доступу : www.zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1359-14/print.

2. Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2020 року : постанова Кабінету Міністрів України від 6 серп. 2014 р. № 385. – Режим доступу : www.zakon5.rada.gov.ua/laws/show.

3. Концепція реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні : розпорядження Кабінету Міністрів України від 1 квіт. 2014 р. № 333-р. – Режим доступу : [www.zakon2.rada.gov.ua/laws/show/333-2014- %D1 %80](http://www.zakon2.rada.gov.ua/laws/show/333-2014-%D1%80).

4. Герасимчук З. В. Регіональна політика сталого розвитку: теорія, методологія, практика : монографія / З. В. Герасимчук. – Луцьк : Надстир'я, 2008. – 528 с.

5. Дегтярџва І. Теорії регіонального розвитку та їх еволюція як основа сучасного регіонального управління / Ія Дегтярџва // Вісник Національної академії державного управління. – 2010. – № 4. – С. 141 – 148.

6. Свіда І. В. Завдання регіональної політики сталого розвитку: визначення пріоритетів, шляхи вирішення / І. В. Свіда // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2015. – № 6. – С. 574 – 578.

ЗАПЛАТИНА ТАТЬЯНА

*магістрант державного і муніципального управління
Російської академії народного господарства і державної служби
при Президенті РФ, Середнерусський інститут управління – філіал*

БАГОВИЕВ РАМІЛЬ

*магістрант державного і муніципального управління Російської
Академії народного господарства і державної служби при
Президенті РФ, Середнерусський інститут управління – філіал*

ПОДГОТОВКА И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ КАДРОВ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ: ПОИСК ЭФФЕКТИВНЫХ МЕХАНИЗМОВ

Тема, затрагивающая проблемы развития государственного управления и менеджмента весьма актуальна для современной России. Перед государством стоят новые задачи национального масштаба. Во-первых, речь идет об ускоренном развитии отечественной промышленности и решение весьма сложных задач импортозамещения. Во-вторых, остро встают вопросы обеспечения продовольственной безопасности страны и развитие сельского хозяйства. В-третьих, как следствие усиления роли российской науки. Государственные органы должны быть в состоянии приспособиться к динамическим и стремительным изменениям в экономике и обществе. Способность отразить сегодняшние потребности и ожидать завтрашний день, умение приспособиться к изменчивым социально-политическим и экономическим реалиям – специфика, присущая государственному сектору. Государственный сектор ответственен за большую долю всей экономической деятельности, приблизительно 30-50 %, в зависимости от масштабов страны.

Вместе с тем, анализ кадровой ситуации в системе государственного и муниципального управления, изучение практики управления профессионально-должностным и профессионально-компетентным развитием государственных служащих свидетельствуют скорее о недостаточном уровне их профессионализма и неготовности весьма значительной части их корпуса к работе в новых условиях, решению современных задач по реализации вопросов местного значения в соответствии с требованиями федерального законодательства, низким

уровне управленческого воздействия на складывающуюся кадровую ситуацию. Качество управления кадровыми процессами в органах государственного не в полной мере соответствует требованиям реформационных процессов; формирование кадрового корпуса происходит под влиянием как объективных, так и субъективных факторов, сохраняющихся элементов административно-бюрократических отношений и формирующихся под влиянием свободного рынка.

По нашему мнению, современная практика функционирования российской управленческой системы, и что наиболее важно ее муниципальный уровень, свидетельствует о необходимости безотлагательных кардинальных мер в плане ее оптимизации. Безусловными приоритетами в современной России останутся задачи сбережения нации, развития социальной инфраструктуры, роста благосостояния и социальной защищенности граждан. Указанные вопросы возможно разрешать только через эффективное государственное управление различных уровней. Трансформационные процессы в системе государственного и муниципального администрирования обусловили потребность в повышении роли государственного менеджмента, дальнейшей рационализации процессов управления, совершенствовании системы организации государственной и муниципальной службы.

Стоит особо подчеркнуть, что эффективность функционирования государственного аппарата во многом зависит от организации деятельности государственной службы. Особенно роль отведена кадровой политике: подбору, расстановке, подготовке и переподготовке кадров. Важное значение имеет соответствие профессиональной квалификации и организации труда кадров государственного управления современным требованиям.

Сегодня главная цель государственного управления должна состоять в том, чтобы способствовать благосостоянию граждан страны. Достижение необходимого стандарта государственного управления зависит от итогов проведения реформ во многих областях политики и администрация. Без повышения качества государственного менеджмента невозможно удовлетворение общественных потребностей в предоставляемых государством благах и услугах, создание благоприятных условий для достижения значимых социально-экономических ориентиров государства [4, с. 14]. Во многом этому должны способствовать административные реформы.

Новые вызовы современности определяют значение комплексного подхода к модернизации государственного управления, основанного на использовании современных управленческих технологий, адекватных новым условиям. Сегодня государственное администрирование не может не быть гибким, открытым и оперативным, иначе не приходится вообще говорить о его социальной эффективности. В первую очередь, необходим пересмотр исполняемых государством функций, деятельности органов власти, на которые возложено исполнение этих функций, а также принципов функционирования органов государственной власти.

Реформирование государственного управления не закичивается на изменении организационной структуры и штатов, оно приводит к пересмотру полномочий органов исполнительной власти и совершенствованию механизмов их реализации. Объективная необходимость состоит в перераспределении полномочий, устранении дублирования и ликвидации излишних функций в кадровом корпусе.

В Российской Федерации начало проведения административной реформы было обусловлено следующими факторами:

- дублирование функций органами исполнительной власти одного уровня;

- излишнее количество административных функций, замедляющих развитие способов рыночного регулирования экономических процессов;

- неотрегулированное пересечение полномочий органов исполнительной власти федерального центра и исполнительной власти субъектов РФ по одним и тем же предметам ведения;

- не проработанность государственного регулирования в тех сферах общественной жизни, «где существует конституционная ответственность исполнительной власти, а логика современного развития страны не предполагает возникновения механизмов саморегулирования» [1, с. 4].

Решению указанных проблем должен способствовать системный деятельностный подход, являющийся определяющим в формировании механизма контроля и оценки эффективности административной реформы [3, с. 394 – 395]. Проводимые преобразования должны способствовать сокращению излишнего административного давления на предпринимательские структуры, наведению должного порядка в тех сферах, где имеет место избыточное государственное вмешательство. Таким образом, эффективность деятельности государственных органов определяется не столько широтой подконтрольных сфер, сколько реальным соблюдением общезначимых интересов, действенностью политических и правовых механизмов в стране.

В данной связи важен конструктивный подход, а не фрагментарные действия и оторванные от реальности решения. Достижение успешных результатов в области модернизации государственного управления требует, чтобы органы государственной власти регулировали и координировали полный цикл внедрения приоритетов и перспектив развития российского общества в новых условиях современности. Значительные международные события обозначили необходимость формирования класса «государственных менеджеров» (с постоянным совершенствованием управленческих кадров), которые умеют работать гибко. Также нужно осуществлять обмен российским и международным опытом, выработку идей и налаживание горизонтальных связей в различных отраслях и разных управленческих командах.

Хотелось бы отметить, что в западных странах административные реформы послужили развитию целостной системы публичного управления, которая включает звенья или уровни, между которыми складываются устойчивые способы и формы взаимодействия. «На

смену классическим управленческим вертикалям приходит децентрализованное и деконцентрированное управление» [5, с. 9].

В Российской Федерации административная реформа в большей степени коснулась федерального уровня. Вопросы перераспределения полномочий между уровнями публичной власти и выстраивания устойчивых и эффективных взаимосвязей между ними еще не решены в полной мере. Без решения таких важных задач административная реформа вряд достигнет плодотворного результата и повысит качество государственного управления.

Поскольку государственное управление становится более специализированным и сложным, важно уделять больше внимания обучению персонала, который должен выполнить административные функции. Следовательно, для повышения эффективности кадровой политики, оптимизации принимаемых, а главное, исполняемых решений органов государственного управления необходимо проводить комплексную оценку состояния кадрового корпуса на основе системного подхода, с учетом как количественных, так и качественных показателей, исследование его потенциала. «Разработка и реализация новых приемов, средств и методов, технологий публичного управления, повсеместное освоение их гражданскими служащими, всеми управленцами, принятие и реализация комплекса нормативных правовых актов по проблемам государственной гражданской службы, в том числе государственной кадровой политики, – важнейшие направления повышения эффективности системы государственного управления» [2, с. 13].

Важным этапом выступает система подготовки кадров для учреждений публичной власти, призванных обеспечивать удовлетворение потребностей и запросов потребителей услуг. Здесь значительная роль принадлежит непрерывному образованию. Содержание профессионального обучения должно соответствовать потребностям и приоритетам развития кадрового потенциала государственной и муниципальной службы.

Систематическое образование или обучение на службе в государственном управлении являются по большей части развитием современной эры. Подготовка управленцев, способных обеспечить организацию и эффективную деятельность органов исполнительной власти с учетом требований законодательства и использованием инновационных управленческих технологий, осуществляет Российская Академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ.

В частности, в Среднерусском институте управления РАНХиГС (ранее Орловский филиал РАНХиГС) образовательный процесс ориентирован на формирование управленцев, обладающих в равной степени знаниями в области управления, экономики и права, а также значительной гуманитарной подготовкой. Осуществляется система профессионального развития корпуса кадров для государственного и муниципального управления, обладающих необходимыми

компетентностями для принятия и реализации управленческих решений, основанных на принципах законности, эффективности и социальной направленности российского государства. Таким образом, реализуется подготовка управленческих кадров, способных в равной степени компетентно осуществлять свою профессиональную деятельность, как в государственном, так и в негосударственном секторах.

Обобщая вышесказанное, отметим, что стратегия реализации комплексных программ реформирования государственного управления не может обойтись без качественной образовательной платформы, в задачи которой входят:

- развитие системы дополнительного образования, профессиональной подготовки и переподготовки кадров для органов государственного и муниципального управления;

- правовое просвещение, образование и воспитание управленческих кадров, ориентирующихся на профессиональную деятельность в органах государственной власти и органах местного самоуправления, а также в организациях, взаимодействующих с ними;

- создание оптимальных условий и формирование социокультурной среды, обеспечивающих социализацию обучающихся и исследователей;

- интеграция теоретической и практической подготовки студентов и слушателей, способных после завершения освоения образовательной программы осуществлять возложенные на них профессиональные обязанности.

Сегодня Президентская Академия аккумулирует передовые идеи экономической мысли, является инновационной площадкой для подготовки экспертных рекомендаций для различных общественно значимых дискуссий и проведения плодотворной исследовательской работы. В целом система профессионального развития государственных и муниципальных служащих позволит во многом улучшить государственное управление и сделать его более эффективным в России.

Список использованной литературы:

1. Баранов И. А. Административная реформа в современном Российском государстве: концепция реализации / И. А. Баранов // Государственная власть и местное самоуправление. – 2009. – № 9. – С. 3 – 5.

2. Гриднев В. П. Повышение эффективности государственного управления в условиях динамического развития России / В. П. Гриднев // Управленческое консультирование. – 2015. – № 8. – С. 8 – 14.

3. Икрамов Д. Б. Проблемы социологического обеспечения реализации целей административной реформы в России / Д. Б. Икрамов // Стратегия гражданской защиты: проблемы и исследования. – 2014. – Т. 4. – № 2. – С. 393 – 397.

4. Масленникова Е. В. Оценка эффективности деятельности органов государственной власти при исполнении государственных функций / Е. В. Масленникова // Вестник Поволжской академии государственной службы. – 2009. – № 1. – С. 12 – 18.

5. Петров М. П. Система стратегического управления в институциональном механизме обеспечения эффективности исполнительной власти современной России / М. П. Петров // Вестник Поволжской академии государственной службы. – 2011. – № 3. – С. 4 – 11.

ЗІЛІНСЬКА АЛІНА

*студентка Харківського національного економічного університету
ім. С. Кузнеця*

ПУБЛІЧНЕ АДМІНІСТРУВАННЯ В СФЕРІ ЕКОНОМІКИ НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ

Сьогодні питання децентралізації бюджетної системи України виходять на перший план, адже фінансова децентралізація є однією з фундаментальних умов незалежності й життєздатності органів публічної адміністрації: децентралізація процесів ухвалення рішень збільшує можливості участі місцевої влади в розвитку підконтрольної їй території; фіскальна децентралізація сприяє ефективному забезпеченню суспільними послугами шляхом ретельнішого узгодження витрат органів влади з місцевими потребами й уподобаннями.

Різнібічні аспекти окресленої проблеми відображено в працях таких учених, як С. Буковинський, В. Зайчикова, В. Кравченко, І. Луніна, С. Слухай, В. Федосов, В. Шевчук та ін. Однак більшість наукових праць присвячено визначеному колу питань лише окремим аспектам сфери публічного адміністрування. Відсутність комплексних наукових досліджень проблеми публічного адміністрування у сфері економіки на місцевому рівні зумовлює її подальше вивчення та уточнення.

Метою роботи є дослідження особливостей публічного адміністрування у сфері економіки на місцевому рівні в умовах децентралізації, визначення його ефективності, ролі й напрямів оптимізації в сучасних умовах.

Термін «публічне адміністрування» пішов із права та практики зарубіжних країн. Відповідно до глосарію ООН, публічне адміністрування має багато визначень. На думку деяких авторів, публічне адміністрування полягає в централізованій організації виконання державної політики та програм, а також координації діяльності персоналу. Інші фахівці визначають, що публічне адміністрування пов'язане з утіленням у життя законів та інших норм, прийнятих законодавчими органами держави. Треті стверджують, що публічне адміністрування використовується в управлінській, політичній і правовій теорії, є процедурою у виконанні дій законодавчої, виконавчої та судової гілок влади з метою здійснення державного регулювання й надання послуг населенню [1].

Отже, для публічного адміністрування ключовими елементами є суспільство та публічна влада.

Децентралізація місцевого самоврядування в більшості розвинутих

країн світу значно посилила економічну самостійність органів місцевого самоврядування, основою їх суверенності стали місцеві бюджети. Місцевий бюджет за такої системи управління став головною ланкою місцевої економіки. Із нього фінансуються витрати органів місцевого самоврядування, передаються доходи, за рахунок яких забезпечується фінансування діяльності місцевого самоврядування. Із бюджетів вищого рівня до місцевих бюджетів спрямовуються трансферти для вирівнювання фінансових можливостей адміністративно-територіальних одиниць [2]. Варто зазначити, що децентралізація як передача влади із центру на місця є формою, зовнішнім вираженням процесу. Процес децентралізації є основним принципом регіонального (місцевого) розвитку [3].

Сутність децентралізованого публічного адміністрування полягає в тому, що органи місцевої влади стали наділятися тими повноваженнями, які раніше належали до компетенції державної влади.

У системі регіонального (місцевого) публічного адміністрування визначну роль відіграють місцеві органи влади. Законом України «Про місцеве самоврядування в Україні» [4] закріплено повноваження представницьких органів місцевого самоврядування, їхніх виконавчих органів, посадових осіб місцевого самоврядування, розрізняються власні й делеговані повноваження.

Місцеве адміністрування – це законодавчо забезпечене право територіальної громади самостійно вирішувати питання місцевого значення. О. Д. Лазор і О. Я. Лазор розглядають місцеве публічне адміністрування як складний механізм, який об'єднує діяльність органів місцевого самоврядування та місцевих органів державної виконавчої влади на певній території, що є складовою державного механізму публічного адміністрування [5].

Основне призначення місцевого публічного адміністрування як системи суб'єктивно-об'єктивних взаємозв'язків – це створення та підтримка сприятливого життєвого середовища, необхідного для всебічного розвитку людини, надання мешканцям територіальних громад якісних і доступних послуг, посилення дієвості й активності громади. До основних сфер впливу місцевого публічного адміністрування, які визначені та офіційно закріплені в Конституції й законодавстві України, належить і публічне адміністрування у сфері економіки.

Як переконує практика, відносини між центральними органами влади та органами місцевого самоврядування мають ознаки централізованої системи адміністрування. При цьому гострота суперечностей між центром і місцевими органами у сфері економіки не зменшується, а в окремих регіонах навіть зростає. Варто наголосити на тому, що комплексний економічний розвиток регіонів України гальмується недосконалою структурою та наявними механізмами публічного адміністрування.

На думку В. Хорошковського, створення гнучкої системи публічного адміністрування є важливим завданням, саме його реалізація забезпечить раціональне поєднання інтересів усіх суб'єктів господарювання на території й максимальну економічну ефективність [15].

Отже, досліджуючи надалі публічне адміністрування у сфері економіки на місцевому рівні, варто пам'ятати, що вона залежить не лише від органів місцевого самоврядування, а й від вищого рівня органів державної влади, які впливають на неї через механізм міжбюджетних відносин. Цю обставину необхідно враховувати під час розробки заходів щодо підвищення ефективності публічного адміністрування у сфері економіки на місцевому рівні.

Умовою ефективного розвитку публічного адміністрування у сфері економіки на місцевому рівні є винайдення необхідних пропорцій загальнодержавного, регіонального та місцевого рівнів адміністрування. Необхідно зберегти тенденцію децентралізації публічного адміністрування, що передбачає передачу значну частину функцій від центральних органів державної влади середнім і нижнім рівням на місця, формування місцевої моделі розвитку в рамках переважно самостійного вирішення проблем регіону у сфері економіки.

Використовуючи загальноновизнані теоретичні підходи, публічне адміністрування у сфері економіки на місцевому рівні можна визначати як діяльність органів державної влади, а також інших суб'єктів у разі делегування їм публічних повноважень, спрямовану на виконання владних повноважень публічного змісту для виробництва, розподілу, обміну та споживання матеріальних і нематеріальних благ на місцевому рівні. Основною метою публічного адміністрування в цій сфері є створення найбільш прийнятних умов для розвитку економіки.

Список використаних джерел:

1. Глосарій Програми розвитку публічного адміністрування ООН. – Режим доступу : www.unpan.org/DPADM/ProductsServices/Glossary/tabid/1395/language/en-US/Default.aspx.
2. Колесникова К. О. Співвідношення державного управління та публічного адміністрування у процесі суспільної трансформації / К. О. Колесникова // Публічне управління: теорія та практика. – 2013. – Вип. 3. – С. 41 – 45.
3. Державне управління регіональним розвитком України : монографія / за заг. ред. В. Є. Воротіна, Я. А. Жаліла. – К. : НІСД, 2015. – 288 с.
4. Про місцеве самоврядування : закон України від 21 трав. 1997 р. № 280/97-ВР. – Режим доступу : www.zakon5.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80
5. Лазор О. Д. Місцеве управління: поняття, терміни, визначення : словн.-довідн. / О.Д. Лазор, О.Я. Лазор ; наук. ред. М.Д. Лесечко. – Л. : ЛРІДУ УАДУ, 2013. – 124 с.
6. Хорошковський В. І. Інвестиційні потреби лібералізації та розвитку / В. І. Хорошковський // Статистика України. – 2016. – № 1. – С. 42 – 45.

ЗІНЧУК МАКСИМ

аспірант кафедри публічного управління та адміністрування

Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу

СТАНОВЛЕННЯ ПОНЯТТЯ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ

Прийнято вважати, що еволюція підходів до розуміння публічного адміністрування починається з XI ст., коли з'являється самостійне поняття «публічний службовець» [4]. У процесі еволюціонування публічного адміністрування сформувалось три основні моделі [1, с. 6 – 13]: «Old Public Management» – класична бюрократична форма організації за М. Вебером, «New Public Management» – сукупність адміністративно-політичних стратегій реформування, в основу якої покладено переважно тлумачення адміністративної діяльності крізь призму приватної економіки (походить від теорії суспільного вибору (Public Choice) і менеджералізму) та «Good Governance» – найвищий розвиток соціально-економічної системи характеризує соціально орієнтоване управління та визначає управління на розвинених демократичних засадах. На сьогодні публічне адміністрування в Україні, за оцінкою Лі Жуйтін, перебуває на етапі активного становлення та розвитку, що пов'язано із соціально-політичним становищем в країні, зміною законодавчих нормативно-правових актів [3, с. 3].

З кінця XX ст. у вітчизняній науковій літературі з проблем державного управління та політології набувають поширення поняття «публічне управління» й «публічне адміністрування». При цьому під публічністю розуміється така властивість управління як орієнтація на суспільні інтереси, відкритість для громадськості, зв'язок з певною територіальною спільнотою людей.

Становлення поняття «публічного управління» пов'язано із наявністю процесу, котрий можна назвати роздержавленням управління і який полягає у передачі частині функцій держави органам місцевого самоврядування, приватному сектору та неурядовим організаціям. Таким чином виконання управлінських функцій у публічній сфері (сфері суспільних інтересів) здійснюють не лише органи державної влади, а й інституції місцевого самоврядування, громадські організації і навіть фізичні та юридичні особи у ситуаціях, коли їх діяльність торкається суспільних справ.

Еволюція управління в публічній сфері здійснювалася від жорстокого централізованого державного адміністрування до формування управлінських мереж з одночасним обмеженням монополії держави та розширенням сукупності методів управління. Можна виділити такі основні риси сучасного публічного управління, як спрямованість на забезпечення: ефективності, прозорості, етики та справедливості вчинків.

Порівнюючи «публічне адміністрування» з іншими поняттями, зрозуміло, що все ж таки визначальною функцією лишається управління, яке дозволяє суспільству здійснювати суттєвий вплив на процес прийняття

рішень органів влади, громадських організацій тощо. Управління у загальному вигляді в публічному адмініструванні представляє собою організацію діяльності відповідно до вимог об'єктивних законів, організацію і реалізацію цілеспрямованих впливів. Публічне адміністрування розглядає управління з функціональної точки зору як цілеспрямований вплив на суспільство з метою організації та координації їх діяльності в процесі життєдіяльності. Процесуальний підхід до управління в публічному адмініструванні передбачає процес діяльності, прийняття і реалізації управлінських рішень. Суб'єктно-об'єктний підхід – цілеспрямована взаємодія між суб'єктом і об'єктом в системі управління, виступає елементом організації процесу досягнення мети, вирішення завдань.

Як зазначає В. Козак, «На сьогодні система публічного управління охоплює багато підсистем. До її сфери інтересів належать політична, економічна, соціальна, адміністративна, правова, гуманітарна системи тощо. На сферу її формування і розвитку впливають як внутрішні (неврівноваженість соціально-політичної системи держави), так і зовнішні (геополітичні виклики, світові тенденції суспільних перетворень тощо) чинники» [2, с. 66].

Публічне адміністрування є складовою публічного врядування, а також становить процедуру втілення рішень, прийнятих у системі публічного управління. Основним завданням є управління суспільством в цілому, проте С. Чернов та С. Гайдученко виокремлюють наступні основні функції публічної адміністрації:

- управління у сфері економіки (забезпечення матеріальних і духовних потреб усіх членів суспільства).

- управління у сфері соціальних відносин (соціальна сфера життя суспільства включає в себе працю, охорону здоров'я, освіту, науку, культуру, національні та релігійні взаємовідносини, соціальне та пенсійне забезпечення).

- управління у адміністративно-політичній сфері (внутрішня і зовнішня політика).

- управління в галузі культури та ідеології (конституційні норми про свободу слова, друку, інформації, наукової, творчої і викладацької діяльності, захист пам'яток історії та культури).

- управління у сфері особистого життя людини (регулювання державою має бути мінімальне, допускається лише тоді, коли виникає певне суспільне значення (наприклад, виховання дітей, моральних норм тощо) [5, с. 8].

Таким чином, в процесі свого становлення поняття «публічне адміністрування» пройшло еволюцію від форми діяльності класичної Веберівської бюрократії та державного управління (як форми зверхності держави над суспільством) до сучасного усвідомлення необхідності спільної взаємодії інститутів держави, місцевого самоврядування, територіальних громад та інституцій громадянського суспільства в рамках концепції «Належного врядування». Тому Україні, що встала на шлях

демократизації системи публічного управління та розпочала широкі реформи, зокрема, й у напрямку децентралізації влади корисно не тільки спиратися на наукові розробки класиків теорії «Good Governance», але й вивчати практичний досвід розвинених країн, адаптувати його до вітчизняних умов та ментально-історичних особливостей українського народу

Більшість рішень суб'єктів публічного управління, частіше за все, вирізняється багатоваріантністю, але, водночас, є такими, де вкрай складно обрахувати не лише його кінцевий результат (передусім, економічний ефект), а і можливі наслідки (параметри) альтернативних варіантів. Результати впливу публічного управління на добробут населення мають оцінюватися на підставі аналізу переважно кількісних показників, тим самим мінімізуючи їх суб'єктивність. На вплив суб'єктів публічного управління по-різному реагують окремі верстви населення, що обумовлює подальше поглиблення диференціації за рівнем їхнього добробуту. Продовження наукових розвідок за даною проблематикою сприятиме подальшому покращанню рівня та якості життя населення України, зокрема за рахунок вдосконалення публічного управління у цій царині.

Список використаних джерел:

1. Амосов О. Ю. Моделі публічного адміністрування (архетипова парадигма) / О. Ю. Амосов, Н. Л. Гавкалова // Публічне управління: теорія та практика : збірник наукових праць Асоціації докторів наук з державного управління. – Х. : ДокНаукДержУпр. – Спеціальний випуск. – Червень, 2013. – С. 6 – 13.

2. Козак В. І. Публічне управління в системі координат української державності / В. І. Козак // Ефективність державного управління. – 2015. – Вип. 44. – С. 64 – 70.

3. Лі Жуйтін. Концепція нового державного управління американських учених Т. Геблера та Д. Озборна : автореф. дис... канд. наук з держ. упр. : 25.00.01 / Національна академія державного управління при Президентові України. – К., 2016. – 20 с.

4. Публічне адміністрування в Україні : навч. посіб. / В. Б. Дзюндзюк, Н. М. Мельтюхова, Н. В. Фоміцька ; за заг. ред. В. В. Корженка, Н. М. Мельтюхової. – Х. : Магістр, 2011. – 306 с.

5. Чернов С. І. Текст лекцій з дисципліни «Публічне адміністрування» (для студентів усіх форм навчання за спеціальністю 7.03060101, 8.03060101 «Менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності)») / С. І. Чернов, С. О. Гайдученко ; Харк. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – Х. : ХНУМГ, 2014. – 98 с.

ІЛЬЧАНІНОВА НАТАЛІЯ

аспірант кафедри менеджменту та адміністрування

Чорноморського національного університету імені Петра Могили

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ СУБ'ЄКТІВ НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ

Відповідно до Закону «Про адміністративні послуги» суб'єктом надання адміністративних послуг може бути «орган виконавчої влади, інший державний орган, орган влади Автономної Республіки Крим, орган місцевого самоврядування, їх посадові особи, державний реєстратор, суб'єкт державної реєстрації, уповноважені відповідно до закону надавати адміністративні послуги» [4]. Схожу категорію зустрічаємо у «Концепції розвитку системи надання адміністративних послуг органами виконавчої влади». Тут вказується категорія «уповноважений суб'єкт», який ототожнюється з адміністративним органом, а тлумачиться як «орган виконавчої влади, орган місцевого самоврядування, державне підприємство, установа, організація» [5]. Слід відмітити, що коло суб'єктів, на які покладено функції надання адміністративних послуг доволі широкий. Через це довгий час існує багатогранна проблема: для органів публічного управління систематизація цих послуг та зменшення їх кількості; для споживачів, заради задоволення потреб яких власне й функціонують відповідні органи, – складність отримання послуги та брак необхідної інформації щодо порядку подання заяви, існуючих вимог, органу, до якого потрібно звертатись тощо.

В системі суб'єктів надання адміністративних послуг значне місце займають органи місцевого самоврядування. Саме вони знаходяться на низовому рівні у безпосередній близькості до громадян. У зв'язку з проголошеним курсом на децентралізацію та укріпленням інститутів демократії в Україні у функціонуванні механізму надання адміністративних послуг підвищується роль цих органів. Це відбувається оскільки для споживачів послуг існує можливість залучатись до прийняття та реалізації управлінських рішень, а головне – фіксується значне процедурне прискорення. Тим самим підвищується якість надання адміністративних послуг, покращується імідж органів публічного управління та посилюється взаємодія у площині «влада – громада».

Для прикладу можна викласти витяг з переліку послуг, котрі надаються Миколаївською міською радою:

– Миколаївська міська рада: укладення договору оренди майна комунальної власності; приватизація майна комунальної власності (квартири, будинку, гуртожитку); видача дозволу на розроблення проекту землеустрою щодо відведення земельної ділянки або зміни цільового призначення земельної ділянки; видача дозволу на проведення експертної грошової оцінки земельної ділянки;

– виконавчий комітет Миколаївської міської ради: надання адрес

земельним ділянкам; видача дозволу на розміщення зовнішньої реклами; укладання договору на перевезення пасажирів на міських автобусних і тролейбусних маршрутах загального користування; затвердження маршрутів і графіків руху місцевого пасажирського транспорту; взяття на облік громадян, які потребують поліпшення житлових умов; видача дозволу на зміну статусу гуртожитків;

– управління містобудування та архітектури Миколаївської міської ради: видача будівельного паспорта забудови земельної ділянки; видача вихідних даних на забудову земельної ділянки; видача дозволу на переведення житлового приміщення в нежитлове (або навпаки); погодження проекту землеустрою щодо відведення земельної ділянки або зміни цільового призначення земельної ділянки; погодження містобудівних та архітектурних проектних рішень об'єктів, розташованих в історичній частині міста, історичних ареалах, на магістралях та площах загальноміського значення;

– відділ обліку та розподілу житла Миколаївської міської ради: видача ордера на житлове приміщення; видача ордера на житлове приміщення у гуртожитку; видача (подовження дії) охоронного свідоцтва;

– управління транспортного комплексу, зв'язку та телекомунікацій Миколаївської міської ради: видача дозволів на тимчасове припинення руху; погодження маршрутів перевезення небезпечних, надгабаритних і великовагових вантажів;

– відділ громадських зв'язків Миколаївської міської ради: видача дозволу на створення та реєстрацію органу самоорганізації населення; реєстрація (перереєстрація) громадського формування з охорони громадського порядку;

– управління у справах фізичної культури і спорту Миколаївської міської ради: погодження проведення масових спортивних заходів [3].

Цей перелік далеко не повний, та повинен максимально досягнути потреби фізичних та юридичних осіб в адміністративних послугах на місцевому рівні. Якщо раніше дослідниками фіксувалася низка проблем у цій сфері (нестаток інформації відносно послуг, необхідної документації, бланків [1], довгі черги, нечіткість пояснень щодо процедур, потреба звертатись додатково ще до інших інституцій [2]), то зараз вже можна говорити про поступове їх подолання.

Якщо розглядати веб-сторінку Миколаївської міської ради [3], можна констатувати той факт, що інформація відносно адміністративних послуг подається у доступній формі та у достатньому обсязі, у наявності є бланки для скачування та заповнення в зручних для споживача умовах, а наявність електронних черг допомагає вирішити проблему реальних черг у приміщеннях органу влади. Статистичні дані дозволяють говорити про поступове зростання кількості наданих послуг, відповідно з часом зростає обізнаність споживачів та задоволення їх потреб. Окремо варто відмітити про реєстрацію місця проживання та видачу довідок про цей факт. Так, протягом 2016 р. у Центрі надання адміністративних послуг Миколаївської міської ради реєстрацій / зняття реєстрації місця

проживання та видачі відповідних довідок було близько 29 300, а вже протягом 9 місяців 2017 р. ця цифра сягнула відмітки 40 500. Не менш важливою є сума надходжень до місцевого бюджету від надання цих послуг – близько 400 тис. грн., що складає більше 30 % усіх надходжень від надання адміністративних послуг.

Отже, можна констатувати той факт, що наразі у сфері надання адміністративних послуг прослідковується тенденція наближення до споживачів, спрощення організації цього процесу, однак, на нашу думку, одна з найбільших проблем досі не вирішується. Кількість адміністративних послуг говорить про великий рівень заборократизованості держави. Бажаним для оптимізації механізму надання адміністративних послуг є не тільки створення сприятливих умов та налагодження взаємодії між усіма учасниками процесу, а й елементарне зменшення на законодавчому рівні приводів до того, щоб фізичні та юридичні особи ставали перед необхідністю звертатись за отриманням адміністративних послуг.

Список використаних джерел:

1. Добрівський Т. Г. Реалізація принципу субсидіарності у світлі реформи децентралізації влади / Т. Г. Добрівський // Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу «Києво-Могилянська академія». Серія : Державне управління. – 2015. – Т. 263. – Вип. 252. – С. 59 – 63.

2. Маматова Т. В. Формування нової системи надання адміністративних послуг в умовах децентралізації / Т. В. Маматова // Аспекти публічного управління. – 2015. – № 4. – С. 75 – 83.

3. Миколаївська міська рада. – Режим доступу : www.mkrada.gov.ua.

4. Про адміністративні послуги : закон України від 6 верес. 2012 р. № 5203-VI. – Режим доступу : www.zakon.rada.gov.ua/laws/show/5203-17.

5. Про схвалення Концепції розвитку системи надання адміністративних послуг органами виконавчої влади : розпорядження Кабінету Міністрів України від 15 лют. 2006 р. № 90-р. – Режим доступу : [www.zakon2.rada.gov.ua/laws/show/90-2006- %D1 %80](http://www.zakon2.rada.gov.ua/laws/show/90-2006-%D1%80).

КАЧКОВ ВЛАДИМИР

*магистрант государственного и муниципального управления
Российской академии народного хозяйства и государственной службы
при Президенте РФ, Среднерусский институт управления – филиал*

МЕЛЬНИКОВА ТАТЬЯНА

*магистрант государственного и муниципального управления
Российской академии народного хозяйства и государственной службы
при Президенте РФ, Среднерусский институт управления – филиал*

САТОРИУС СВЕТЛАНА

*магистрант государственного и муниципального управления
Российской академии народного хозяйства и государственной службы
при Президенте РФ, Среднерусский институт управления – филиал*

ПРОФЕССИОНАЛИЗМ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ КАК ОСНОВА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Задача достижения конструктивного профессионализма государственных служащих с позиций социальной ценности и нравственного содержания их труда в рамках своей профессии актуализируется в контексте тех ценностных деформаций, которые порождают массовые явления коррупции, взяточничества, бюрократизма в современной государственной службе [1]. Стоит обратить внимание на тот факт, что в современной России методы государственного и муниципального управления, уровень подготовленности большинства государственных гражданских служащих оказывается в значительном несоответствии с характером и динамикой тех задач, которые решает сегодня Российское государство. Главный фактор, по которому они включены в процесс принятия государственных решений, это их квалификация (включая опыт и время пребывания на госслужбе) и внутренние ресурсы (формальные и неформальные связи) [6, с. 66]. Поэтому, естественное стремление повысить эффективность и результативность профессиональной деятельности кадров государственной гражданской службы диктует необходимость качественно нового подхода, новых требований к государственным гражданским служащим.

Государственным гражданским служащим важно применять на практике механизмы и технологии, позволяющие им постоянно поддерживать уровень профессионализма, а также адаптироваться к изменяющимся российским реалиям. Для этого необходимы определенные знания, способности, навыки в предвидении и своевременном выявлении проблем, умения оценивать их состояние [4, с. 16]. В настоящее время одним из ведущих факторов, обеспечивающих качественное удовлетворение потребностей граждан в получении государственных услуг является наличие высокого уровня профессионализма у персонала различных органов управления. Особенно актуальным этот вопрос

становится в свете нового законодательства о государственной гражданской службе, с учетом имеющегося регионального опыта по внедрению системы оценки служебной деятельности, уровня профессиональной компетентности государственных гражданских служащих.

Понятие профессионализма в широком смысле часто связывают и принадлежностью к профессии как к роду деятельности, с профессионализацией как результатом управляемого процесса включения человека в сферу профессионального труда. Профессионализм государственного гражданского служащего, уровень его профессиональной подготовленности являются неотъемлемой частью исполнения должностных обязанностей на профессиональной основе. В данной связи особая роль в процессе профессионализации отводится формированию системы непрерывного образования государственных гражданских служащих, направленной на формирование у чиновников принципиально нового характера мышления, уровня профессиональных знаний и умений, а также навыками эффективного управления.

Нужно сказать, что задачи, функции и структура отдельных органов в системе государственной службы должны определяться конкретно-историческими условиями и целями государства, потребностями управления. Следует сказать «о необходимости формирования эффективных механизмов трансляции интересов групп общественности по наиболее значимым проблемам всем заинтересованным субъектам: элитным группам, политическим партиям, представителям органов государственной власти и местного самоуправления. При этом безусловно важным становится и проблема «обратной связи», которая позволит стимулировать рациональную активность гражданского сектора и повысить степень его участия в решении проблем, характерных для системы публичного управления России» [3, с. 136]. Важно учитывать перспективы развития страны, научные достижения, а также внедрение прогрессивных форм и кадровых технологий.

Совершенствование деятельности кадровых служб государственных и муниципальных органов по управлению персоналом возможно лишь в результате решения следующих задач:

- разработка и реализация нормативно-правовой базы, отвечающей современным потребностям реформирования государственной службы с учетом стратегических направлений ее развития;

- создание федеральных, отраслевых, региональных банков кадровой информации;

- повышение статуса кадровых служб органов власти, оптимизация их структуры, повышение уровня квалификации специалистов, работающих в кадровых подразделениях;

- обеспечения организационной и научно-методической помощи кадровым службам на федеральном и региональном уровнях.

В управлении профессиональным развитием персонала государственной гражданской службы, прежде всего, важно

помнить цели и приоритеты кадрового обеспечения. При этом необходимо учесть стратегию и принципы формирования и развития системы государственной службы Российской Федерации как единой и целостной общегосударственной системы, в рамках единой государственной кадровой политики Российской Федерации. Как справедливо отмечают М. В. Паршин и М. В. Кирсанов, «это единство должно быть в главном – в базовых основаниях системы государственной службы Российской Федерации при многообразии кадрового обеспечения» [7, с. 59]. Поэтому необходим дифференцированный подход к кадровому обеспечению государственной гражданской службы в зависимости от уровня, типа и вида, а также от типологии должностей.

Важно помнить, что государственная гражданская служба является не только государственно-правовым, но и социальным институтом. Она служит «проводником» между государством и обществом, а государственный гражданский служащий выступает «слугой» и государства, и общества, и населения. Поэтому кадровая политика в государственной службе призвана значительно усилить свою социальную направленность, особенно на региональном уровне [8, с. 82].

Гражданский служащий осуществляет профессиональную служебную деятельность на должности гражданской службы в соответствии с актом о назначении на должность и со служебным контрактом и получает денежное содержание за счет средств областного бюджета. Государственные гражданские служащие, замещающие должности по государственной службе должны иметь высшее образование (кроме категории «обеспечивающие специалисты» старшей и младшей групп) должны иметь высшее профессиональное образование. Реализация принципа профессионализма и компетенции на государственной службе обеспечивается прежде всего системой профессионального развития государственных служащих. Сюда входит профессиональная подготовка и повышение квалификации.

Объективная необходимость создания системы непрерывного профессионального образования государственных гражданских служащих диктуется сменой основ социально-экономического и политического развития страны, региона, изменениями нормативно-правовой базы системы государственной службы; значительным за последние годы обновлением кадрового потенциала, пополнением его людьми, «не имеющими часто необходимой профессиональной подготовки и достаточного опыта работы в органах государственной власти области, органах местного самоуправления» [5, с. 63].

Исходя из вышеизложенного, приоритетными направлениями непрерывного образования государственных гражданских служащих на наш взгляд могут выступить следующие:

- развитие системы непрерывного профессионального образования государственных гражданских служащих как важнейшего направления государственной кадровой политики,

- обеспечение опережающего характера обучения с учетом

перспектив развития регионов, усложнения функций и задач ее органов управления, внедрения современных инновационных технологий, современных научных достижений;

- непрерывность и обязательность профессионального обучения для всех служащих без исключения, его органическая связь с профессиональным развитием персонала, продвижением его по службе, материальным вознаграждением;

- строго целевая направленность обучения на основе соблюдения государственных образовательных стандартов при его гибкости, разнообразии видов, форм и ступеней;

- организация учебного процесса на основе широкого внедрения элементов научно-исследовательской деятельности, анализа современной практики государственного и муниципального управления;

- функционирование системы преимущественно на основе государственного заказа за счет средств областного и местных бюджетов;

- единое научно-методическое управление и координация практической деятельности всех элементов системы;

- широкое использование отечественного и зарубежного опыта государственного и муниципального управления в обучении государственных служащих и муниципальных служащих.

На основании вышесказанного следует сделать вывод, что перспективы профессионального развития кадрового корпуса государственных гражданских служащих правового демократического федеративного государства, потребность в демократизации и демонополизации работы с кадрами позволяют определить сущность новой кадровой политики в государственной службе. В данной связи она должна быть:

- научно обоснованной, созидательной, учитывающей потребности государства в кадрах, но в то же время определяющей последовательность решения стратегических задач. Кадровая политика должна быть ориентирована на возрождение и устойчивое развитие России, на привлечение к государственной и муниципальной службе людей профессионально подготовленных, предприимчивых, с новаторскими устремлениями и мотивами [9, с. 63];

- комплексной, базирующейся на единстве целей, принципов, форм и методов работы с кадрами, учитывающей различные аспекты решения кадровых вопросов (экономические, социальные, политические, нравственные, социально-психологические и др.);

- единой для всей России, но в то же время многоуровневой (федеральной, региональной, муниципальной, отраслевой), охватывающей весь кадровый корпус, многие кадровые процессы при различной степени государственного воздействия на них;

- перспективной, имеющей учреждающий и опережающий характер, рассчитанной на формирование кадров первой четверти XXI века с учетом социального прогресса, в том числе изменения содержания и характера труда государственных служащих;

– гласной, демократической по целям, социальной базе и механизму решения кадровых проблем, социально справедливой по содержанию;

– духовно-нравственной, воспитывающей в каждом государственном служащем человеколюбие, честность и гражданскую ответственность за порученное дело и личное поведение, готовность и способность к общественному и государственному служению;

– правовой, осуществляемой в рамках и на основе закона, создающего правовые гарантии объективного и справедливого решения кадровых вопросов.

От профессионализма государственных служащих, их добросовестности, организационных способностей, моральных качеств во многом зависят итоги государственной деятельности, развитие страны, безопасность, и что особенно важно реализация прав граждан. В связи с этим, возникает необходимость в создании новой концепции формирования современных кадров госслужбы, которые бы профессионально, а значит эффективно, оказывали воздействие на российское общество как на федеральном, так и региональном уровнях. Для современной России важным этапом выступает система подготовки кадров для учреждений публичной власти, призванных обеспечивать удовлетворение потребностей и запросов потребителей услуг.

Именно государственная служба как институт общественного служения в силу своей организованности, корпоративной сплоченности, высокого профессионализма и компетентности может стать гарантом успехов в построении действительно демократического, социального, правового государства.

Список использованной литературы:

1. Васютин Ю. С. Государственное управление и институты гражданского общества: проблемы взаимодействия / Ю. С. Васютин // Государственная служба. – 2012. – № 6 (74). – С. 41 – 43.

2. Горбова И. Н. Педагогические аспекты управления профессиональным развитием государственных служащих / И. Н. Горбова, О. В. Заслонкина // Ученые записки Орловского государственного университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. – 2015. – № 5. – С. 235 – 237.

3. Ильин В. И. Общественный контроль как направление совершенствования деятельности органов государственного управления в Российской Федерации / В. И. Ильин, Е. В. Матвеева // Среднерусский вестник общественных наук. – 2015. – Т. 10. – № 6. – С. 135 – 141.

4. Заслонкина О. В. Управление развитием профессиональной культуры государственных гражданских служащих : автореф. дисс... кандидата социологических наук / О. В. Заслонкина ; Белгородский государственный университет. – Белгород, 2008. – 20 с.

5. Куриленко Е. Н. Идентификация государственных служащих в условиях административной реформы / Е. Н. Куриленко, Ю. А. Кандахчян // Образование и общество. – 2013. – № 5. – С. 60 – 65.

6. Меркулов П. А. Административные и политические

решения в органах государственной власти : учебник для обучающихся по программам высшего образования направления подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» (уровень магистратуры) / П. А. Меркулов, Е. Н. Малик, И. С. Феклистова, А. В. Мельников. – Орёл, 2016. – 263 с.

7. Паршин М. В. Современные кадровые технологии в системе государственной службы. Реформа государственного управления в России: проблема эффективности чиновника / М. В. Паршин, М. В. Кирсанов // Современный кадровый менеджмент. – 2014. – Вып. 2. – С. 56 – 61.

8. Слатинов В. Б. Реформирование государственной службы в России: институциональные эффекты и ловушки / В. Б. Слатинов // Россия и современный мир. – 2012. – № 1 (74). – С. 79 – 90.

9. Турчинов А. И. Управление государственной службой как фактор повышения эффективности и профессионализма государственного управления / А. И. Турчинов // Образование и общество. – 2006. – № 3. – С. 62 – 64.

КАЧКОВА ОЛЬГА

магистрант государственного и муниципального управления

Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Среднерусский институт управления – филиал

ВЛИЯНИЕ СМИ НА ФОРМИРОВАНИЕ ИМИДЖА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ В РЕГИОНЕ

В настоящее время следует говорить об определенной стабилизации общественных процессов в России, снижении остроты протекания социальных конфликтов, однако проблема формирования положительного имиджа государственных гражданских служащих представляет сложную задачу и требует определенного кредита доверия со стороны граждан. Для повышения уровня доверия населения государственной гражданской службе, государственным служащим в частности необходима информационная поддержка имиджа властных структур.

Сегодня имидж государственной службы носит скорее негативный характер. Это связано с тем, что происходит автоматическое сращивание отрицательного стереотипного образа бюрократа-чиновника и понятия «государственный гражданский служащий». Реальность такова, что информацию о государственной гражданской службе и ее чиновниках население получает, прежде всего, через информацию, тиражируемую СМИ, т.е. «из вторых рук» – уже обработанную и прокомментированную журналистами [1]. Неслучайно знания населения о государственной службе и государственных служащих достаточно приблизительны, а нередко и вовсе искажены.

В условиях трансформационных процессов российского общества

СМИ уделяют пристальное внимание кадровым проблемам, где профессионализм, авторитет, имидж государственной службы стали одной из самых актуальных тем. Многие сведения СМИ, содержат критические оценки журналистов о деятельности государственных служащих: представления о коррумпированности чиновничества, его карьеризме, бюрократической сущности, а также публицистические комментарии, вызывающие всплески социальных эмоций. Распространение негативной информации, кривотолков и непроверенных слухов нередко, к сожалению, преследует цель не столько довести до сведения общественности нужную и полезную информацию, сколько дискредитировать конкретных руководителей и представителей властных структур, отвести внимание общественности от более злободневных и насущных проблем. Данные обстоятельства могут привести к социальной напряженности и срыву стабилизации общественных процессов.

Когда речь идет о мнении граждан к представителям государственной службы, часто имеется в виду какой-то набор черт, которые для определенной части населения в определенный момент наиболее значимы. И, поскольку имидж отражает социальные ожидания определенных групп, необходимо учитывать эти особенности при формировании нового стереотипа в массовом сознании, стереотипа, связанного с функционированием государственной службы.

Взаимодействие государственной службы со СМИ носит многофункциональный характер, поэтому масс-медиа в той же степени, что и творцы политики несут ответственность за происходящие в обществе процессы [5, с. 76]. В этом одинаково должны быть заинтересованы как властные структуры, так и граждане России, лишь тогда можно рассчитывать на рост и восстановления доверия к СМИ, на справедливость и эффективность принимаемых властными структурами решений. «Информационные материалы СМИ, которые отражают проблемы и нужды, волнующие население, должны анализироваться органами власти с последующим принятием важных политических решений, направленных на снятие социального напряжения». [2, с. 101]

В данной связи целесообразно обратиться к результатам социологических исследований. В качестве экспертов были приглашены работники печатных (93 %) и электронных (7 %) средств массовой информации. Важным вопросом в отношениях власти и СМИ является сопряженность их работы по реализации важных для граждан социальных программ и проектов. Среди наиболее актуальных для редакций газет, радио и телевидения эксперты выделили следующие аспекты: борьба с преступностью – 59 % от опрошенных; социальная защита малоимущих – 46,5 %; жилищное строительство – 36,9 %; проблемы строительства – 34,4 %; развитие городского хозяйства – 28,9 %; борьба с загрязнением города – 27,8 %; развитие культуры – 23,8 %; продовольственное снабжение – 22,2 %; приватизация – 17,2 %; состояние здравоохранения – 17,2 %; проблемы конверсии – 13,6 %; проблемы детства – 10,9 %. Сопоставление полученных ответов с данными опросов общественного

мнения свидетельствует, что набор приоритетных проблем, освещаемых СМИ, в какой-то степени отражает интересы граждан.

Идя индуктивным путем в изучении проблемы взаимоотношения власти и СМИ, правомочно поставить и вопрос, как складываются отношения государственных служащих и журналистов. В ходе журналистской экспертиза получены следующие ответы: «партнерские», т.е. чиновники охотно делятся доступной информацией – 15 %, «сдержанно-официальные» – чиновники вынуждены терпеть журналистов по долгу своей службы – 80 %, затруднились с ответом 5 %.

Приведенные результаты свидетельствуют о необходимости улучшения взаимоотношений журналистов и госслужащих. В данной связи необходимо корректное и уважительное отношение друг к другу, взаимная компетентность, а также повышение культурного и профессионального уровня обеих сторон.

Обращаясь к основополагающим моментам связей с общественностью, при формировании положительного имиджа необходимо достигнуть высокого уровня взаимопонимания и доброжелательности между общественностью и государственной службой. Оптимизация взаимодействия власти и СМИ в РФ позволит сформировать в глазах населения положительный имидж государственного служащего и повысить уровень доверия государственной службе [3, с. 76]. Эффективность дальнейшего взаимодействия будет способствовать:

- повышению открытости и подотчетности органов власти;
- снижению коррупции в органах власти;
- повышению эффективности деятельности государственной службы;
- повышению доверия населения государственной службе;
- участию широкой общественности в управлении территориями;
- совместному решению социально-экономических проблем.

В связи с этим, возникает необходимость в создании новой концепции конструктивного сотрудничества государственных властных структур со средствами массовой информации [4, с. 111]. Она могла бы закрепить все позитивные наработки в данной сфере, накопленный положительный опыт в этой области, тем самым открыть перспективы для усиления творческого сотрудничества государственной службы и СМИ. От высокого уровня доверия со стороны граждан государственной службе, к деятельности государственных гражданских служащих зависит прогресс российского общества и успех его движения по пути демократических преобразований.

Список использованной литературы:

1. Зазыкина Л. В. Политический PR: символы / Л. В. Зазыкина. – М. : ЮрИнфоР-пресс, 2013. – С. 129 – 131.
2. Малик Е.Н. К вопросу о повышении этического воспитания и позитивного имиджа государственных гражданских служащих в Орловской области через коммуникационные технологии

СМИ / Е. Н. Малик // Образование и общество. – 2015. – № 2 (91). – С. 100 – 102.

3. Русанова Е. С. Отражение в средствах массовой информации общественно-политической жизни в регионе / Е. С. Русанова // Социология власти. – 2010. – № 4. – С. 75 – 82.

4. Романович Н. А. Доступность органов государственной власти и государственных информационных ресурсов / Н. А. Романович // СМИ в информационном взаимодействии власти и общества : материалы Всероссийской конф. – М. : Хроникер. 2014. – С. 104 – 112.

5. Шмарковский Л. Я. Имидж государственного служащего и средства массовой информации / Л. Я. Шмарковский // Народ и власть: информационно-аналитический бюллетень. – 2008. – № 2. – С. 70 – 78.

КЕМЕЛОВ МУХИТ

студент 1 курса Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

История эволюции развитых стран показывает, что малый и средний бизнес (далее МСБ) является основополагающим звеном, от состояния и уровня развития которого зависит обеспечение устойчивого экономического роста государства.

Именно этот спектр экономики имеет огромные потенциальные возможности для решения многих проблем, сдерживающих экономический рост государства, как неразвитая конкуренция, неэффективное использование материальных и нематериальных ресурсов, зависимость внутреннего спроса от импорта, безработица, бедность и другие.

Вопросы развития МСБ в Республике относятся к категории наиболее важных и рассматриваются на высшем государственном уровне.

Малое предпринимательство в Республике стало явлением массовым и относительно динамичным. За последние четыре года количество субъектов МСБ увеличилось более чем на 35 %.

Доля юридических лиц в МСБ не превышает одного процента. На сегодняшний день в стране нет государственного органа, осуществляющего качественную реализацию программ поддержки МСБ. Не существует целостной системы государственного регулирования развития МСБ, а имеющаяся и инфраструктура поддержки неэффективна и не обеспечивает равномерного охвата субъектов предпринимательства.

Существует ряд государственных органов, осуществляющих поддержку МСБ, но в целом не существует целостной системы. Деятельность МСБ регулируется Предпринимательским Кодексом, который, к сожалению, в отдельных случаях вступает в противоречие с

другими нормативно-правовыми актами (например, Налоговый кодекс) [1].

Часто законодательство о МСБ содержит устаревшие либо устаревшие нормы. Действующим налоговым законодательством предусмотрены специальные налоговые режимы для МСБ: на основе патента и на основе упрощенной декларации. В таких режимах налогом облагается не прибыль, а оборот малого предприятия.

Минусом такой системы является отсутствие стимулов к росту и критериальная ограниченность относительно размера предприятия.

В общей численности СМП удельный вес самостоятельных малых предприятий невелик, так как основная их часть находится в сфере интересов крупных компаний. Транснациональные компании и крупные финансово-промышленные структуры предпочитают создавать вокруг себя сеть малых предприятий-сателлитов, занимающихся поставкой комплектующих, сбытом готовой продукции и оказанием необходимых услуг. Этим объясняется наличие высоких показателей малых предприятий на тысячу жителей в финансово и промышленно развитых регионах, таких, как Западная Казахская область и г. Алматы.

Большие надежды на быстрый рост сельскохозяйственного производства, повышения его эффективности возлагались на крестьянские хозяйства, число которых постоянно увеличивается. Крестьянские хозяйства (КХ) относятся к категории саморазвивающихся, самодостаточных предприятий. В настоящее время наибольшее число крестьянских хозяйств сосредоточено в Южном Казахстане, что связано с традиционной специализацией данного региона. Крестьянские хозяйства плохо развиты в Центральном регионе в силу неблагоприятных природно-климатических условий, дефицита водных ресурсов [2].

Развитие предпринимательской инициативы сельчан в таких условиях имеет очень важное значение. Одним из проявлений предпринимательской инициативы на селе является создание крестьянских (фермерских) хозяйств, деятельность которых уже дает положительные результаты. Однако развитие фермерства в нашей стране сталкивается с рядом проблем: финансовых, материально-технических, правовых. Для эффективного решения данных проблем можно было бы обратиться к опыту других, экономически более развитых стран.

Агробизнес в Республике имеет свои специфические особенности: у нас наряду с крестьянскими (фермерскими) хозяйствами ведущую роль в аграрной экономике играют сельскохозяйственные формирования со статусом юридического лица (акционерные общества, товарищества с ограниченной ответственностью, производственные кооперативы); крестьянские (фермерские) хозяйства осуществляют индивидуальное предпринимательство без образования юридического лица; наконец, институт фермерского законодательства у нас только формируется, поэтому изучение зарубежного опыта только поможет совершенствовать сложившуюся у нас систему отношений, что не предполагает копирования чужих моделей [3].

Например, правовое регулирование в аграрном секторе США строится в следующих основных вопросах фермерской деятельности:

- стимулирование или задержка (в связи с пережитым американцами кризисом перепроизводства сельскохозяйственных продуктов) развития производительных сил в определенном направлении при помощи финансовых, административных и иных мер;

- распределение национального дохода путем налоговой, кредитной, таможенной и другой политики;

- развитие внутренних рыночных отношений путем создания благоприятных условий скупки, хранения продуктов, регулирования цен и экспорта;

- законодательное регулирование рынка труда путем упорядочения заключения трудовых договоров, установления минимума оплаты труда аграрных работников, определение условий найма работников в сельском хозяйстве [4].

В условиях кризисной ситуации среди МСБ наиболее устойчивыми окажутся компании, способные гибко перестраивать свой бизнес. «В кризисной ситуации могут возникать новые инициативы, что послужит базой для развития экономики, – говорит Андре Куусек. – В конце концов это и приведет к диверсификации экономики.

Сейчас малый и средний бизнес занимается торговлей и субконтрактами на строительство, но необходимо развивать промышленность, реальное производство».

Но осваивать новые отрасли бизнеса, вероятно, будут вновь открываемые компании. Уже действующим представителям МСБ придется совершенствоваться в рамках своего прежнего профиля и искать пути выживания.

Возникает необходимость тщательной отработки наиболее оптимальных схем, эффективных механизмов и каналов кредитования МСБ.

По существу, это главный инструмент ведения государственной политики развития МСБ.

Государственная политика развития МСБ должна обеспечить формирование оптимальной структуры МСБ в системе национальной экономики.

Вывод и предложения: План пятилетнего индустриального развития должен «координировать работу с крупными предприятиями региона, необходимо выстраивать вокруг них сеть малых и средних предприятий», обеспечить эффективное государственное содействие рынку, определить участие МСБ.

Приоритетные направления кредитования МСБ должны быть ориентированы на реализацию государственных программ развития. Увеличение доли МСБ должно произойти в наиболее перспективных направлениях: промышленность, сельское хозяйство, наука и наукоемкие производства, транспорт, связь и телекоммуникаций.

Новым направлением государственной политики должна

стать работа СМИ. Необходимо запустить телепроекты по информационному обеспечению МСБ. Это могут быть телепередачи об успешном опыте МСБ в той или иной сфере, с содержанием интересной информации для начинающих.

Список использованной литературы:

1. Стратегические аспекты деятельности АО «Фонд развития предпринимательства «Даму». Алматы, декабрь 2009 г. – Режим доступа : www.docplayer.ru/76114065-Ao-fond-razvitiya-predprinimatelstva-damu.html.
2. Сулейменова Г. К. Тяжелые времена малого предпринимательства / Г. К. Сулейманов. – Режим доступа : www.unfccc.int/sites/default/files/kaz_nc3%2C4%2C5%2C6_rus_web.pdf.
3. Рабочая записка Советника Заместителя Премьер-министра РК Б. Сыздыкова. – Режим доступа : www.online.zakon.kz/Document.
4. Клюкин Б. Д. США: правовое регулирование сельского хозяйства / Б. Д. Клюкин. – М. : Наука, 1982. – С. 14, 145.

КОЖУШКО АНАСТАСІЯ

*аспірант кафедри суспільного розвитку та суспільно-владних відносин
Національної академії державного управління при Президентіві України*

ІННОВАЦІЙНА ЗМІНА ПАРАДИГМИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ: NEW PUBLIC MANAGEMENT – GOOD GOVERNANCE

В сучасному світі продовжуються пошук нового стилю роботи публічних органів, формується нова управлінська культура з орієнтацією на ціннісні та культурні чинники, а не на бюрократичні правила і норми. Актуальні завдання, що стоять перед європейськими урядами, а саме, орієнтація на сучасні запити і потреби населення, підвищення відповідальності за розподіл послуг і ресурсів, необхідність впровадження управлінських інновацій спричинили зміну парадигми в теорії та практиці публічного управління і адміністрування.

Незважаючи на те, що з 1980-х рр. ринково-орієнтовані моделі публічного управління поширювалися значно більше ніж інші реформи, західний дослідник Б. Гай Петерс дослідив три інші інноваційні моделі, які тільки почали розвиватися: державу участі, гнучкий уряд, і уряд без контролю. Саме ідея «держави участі» вплинула як на характер подальших реформаційних перетворень, так і на подальший аналіз цих процесів, які б прийшли на зміну New Public Management.

Деякі міжнародні організацій, такі як Світовий Банк, ОЕСР та Європейський Союз сприйняли концепцію «Good Governance» – «Належне врядування» як перспективу для урядової реформи (ОЕСР, 2008) і надали їх наступне визначення: «Належне, ефективне врядування допомагає зміцнити демократію та права людей, сприяє процвітанню економіки та соціальній згуртованості, зменшує бідність, посилює охорону

навколишнього середовища та помірковане використання природних ресурсів, поглиблює довіру до уряду та публічного управління» [2, с. 90].

Це визначення містить ідею реформи, представленої ще в 2005 р. ОЕСР, як погляд на модернізацію уряду, відкритого, але основаного на ринкових механізмах. Цей підхід до врядування дозволив подолати обмеження веберівського підходу до публічного управління, і в той же час засвідчив, що рух до «Good Governance» виходить за межі строго визначеної New Public Management перспективи реформи публічного управління.

Ця концепція є інноваційною, і принципово іншим чином розкриває суть взаємин між публічними та приватними інститутами: від ієрархічних, підпорядкованих відносин до системи співробітництва, урядування, заснованого на горизонтальних зв'язках, рівноправних статусах, мережевих структурах, що виключають використання механізмів примусу і прямого тиску.

Дослідники та практики публічного управління вважають, що на сучасному етапі «Governance» знаходиться ще на початковій стадії свого оформлення в стійку універсальну концепцію, однак вона вже визнана науковим товариством.

У концептуальному документі «Програма розвитку ООН (UNDP)», названо набір цінностей «Good Governance», для трьох тематичних сфер діяльності, так і для форми їх здійснення – публічного адміністрування: політичні цінності- орієнтація на консенсус (consensus oriented); спільна робота громадян і влади (participation); чуйність реагування, оперативність (responsiveness); правові цінності – рівність і недискримінація (equity and inclusiveness); верховенство права (rule of law); соціально-економічні цінності: результативність, ефективність і економічність (effectiveness and efficiency); універсальні цінності: адміністрування; прозорість (transparencency); підзвітність (accountability) [1, с. 50].

Концепція «Governance» містить ідею «governance without government», тобто «управління без уряду», і транслює ідею про те, що суспільство може само себе зорганізувати у саморегулюючі спільноти (комуни) без участі держави, які управляють спільними ресурсами на принципах справедливості та ефективності. Такі утворення перш за все прагнуть до соціального діалогу, чутливі до потреб громадян. Їх результативність пов'язана з одного боку, з довірою громадян, а з іншого, з неформальним соціальним контролем, що є передумовою консенсусу громади і органів публічного управління

Зміна ринково-орієнтованої парадигми публічного управління на інноваційну концепцію «Good Governance» пов'язана з поширенням ідеї держави участі, утвердженням демократичних цінностей врядування, подоланням обмежень у відносинах між урядом і суспільством. Дана концепція знаходиться на етапі розвитку, однак вона вже визнана міжнародними організаціями як необхідна платформа для подальших реформ публічного управління та адміністрування.

Список використаних джерел:

1. Науково-методичне забезпечення реалізації концепції New Public Management : наук. Розробка / Ю. П. Шаров, І. А. Чикаренко, Т. В. Маматова, Е. О. Сергієнко. – К. : НАДУ, 2013. – 92 с.
2. Contemporary Governance Models and Practices in Central and Eastern Europe : selected revised papers from the 22nd NISPAcee Annual Conference, May 22-24, 2014, Budapest, Hungary / ed. by : P. Kovac, G. Gajduschek. – Bratislava : NISPAcee Press, 2015. – 174 p.

КОМУНЬЯР ДМИТРО

студент 5 курсу

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ДЕРЖАВНА ФІСКАЛЬНА СЛУЖБА УКРАЇНИ ЯК СУБ'ЄКТ ПУБЛІЧНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ

Змістовного вивчення суб'єкта публічного управління можна досягти при дослідженні характерних ознак державного апарату, до яких провідні вчені відносять таке: «1) державний апарат є основним інститутом держави, представником державної влади у відносинах з населенням; 2) державний апарат наділений державно-владними повноваженнями, безпосередньо уповноважений їх здійснювати; 3) державний апарат є складною системою органів, що передбачає поділ на відокремлені ланки та підрозділи як за функціональним критерієм – на гілки влади, так і за ієрархічними ознаками – на вищі та нижчі органи тощо; 4) первинним елементом державного апарату, з якого складається уся система державного апарату, є державний орган;...» [1, с. 125 – 126]. С. С. Вітвіцький пропонує розуміти публічну адміністрацію як систему органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, які виконують делеговані повноваження виконавчої влади [2, с. 149]. У широкому сенсі в європейському праві до «публічної адміністрації», крім органів публічної влади, відносять ті органи, які не входять до неї організаційно, але виконують делеговані нею функції [3].

Державна фіскальна служба України (ДФС України) є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра фінансів і який реалізує державну податкову політику, державну політику у сфері державної митної справи, державну політику з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, державну політику у сфері боротьби з правопорушеннями під час застосування податкового, митного законодавства, а також законодавства з питань сплати єдиного внеску.

Основними завданнями ДФС України є:

- 1) реалізація державної податкової політики та політики у сфері державної митної справи, державної політики у сфері боротьби з

правопорушеннями під час застосування податкового, митного законодавства, здійснення в межах повноважень, передбачених законом, контролю за надходженням до бюджетів та державних цільових фондів податків і зборів, митних та інших платежів, державної політики у сфері контролю за виробництвом та обігом спирту, алкогольних напоїв і тютюнових виробів, державної політики з адміністрування єдиного внеску, а також боротьби з правопорушеннями під час застосування законодавства з питань сплати єдиного внеску, державної політики у сфері контролю за своєчасністю здійснення розрахунків в іноземній валюті в установленій законом строк, дотриманням порядку проведення готівкових розрахунків за товари (послуги), а також за наявністю ліцензій на провадження видів господарської діяльності, що підлягають ліцензуванню відповідно до закону, торгових патентів;

2) внесення на розгляд Міністра фінансів пропозицій щодо забезпечення формування:

- державної податкової політики;

- державної політики у сфері державної митної справи;

- державної політики у сфері боротьби з правопорушеннями під час застосування податкового, митного законодавства, здійснення контролю за надходженням до бюджетів та державних цільових фондів податків і зборів, митних та інших платежів;

- державної політики у сфері контролю за виробництвом та обігом спирту, алкогольних напоїв і тютюнових виробів;

- державної політики з адміністрування єдиного внеску, а також боротьби з правопорушеннями під час застосування законодавства з питань сплати єдиного внеску;

- державної політики у сфері контролю за своєчасністю здійснення розрахунків в іноземній валюті в установленій законом строк, дотриманням порядку проведення готівкових розрахунків за товари (послуги), а також за наявністю ліцензій на провадження видів господарської діяльності, що підлягають ліцензуванню відповідно до закону, торгових патентів [4].

Особливе значення серед форм управлінської діяльності ДФС України займає адміністрування. Податковим кодексом України визначено поняття адміністрування податків, зборів, митних платежів, єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та інших платежів відповідно до законодавства, контроль за дотриманням якого покладено на контролюючі органи. Це – сукупність рішень та процедур контролюючих органів і дій їх посадових осіб, що визначають інституційну структуру податкових та митних відносин, організують ідентифікацію, облік платників податків і платників єдиного внеску та об'єктів оподаткування, забезпечують сервісне обслуговування платників податків, організацію та контроль за сплатою податків, зборів, платежів відповідно до порядку, встановленого законом [5].

Три групи функцій ДФС України сьогодні визначають роль цієї інституції в публічному управлінні:

- здійснення безпосереднього контролю за додержанням законодавства, адміністрування податків і інших обов'язкових платежів;
- забезпечення реєстрації та обліку платників податків;
- боротьба з правопорушеннями у податковій і митній сферах.

Щодо ефективності боротьби з правопорушеннями, то слід зазначити організаційно-правові проблеми її проведення. По-перше, з 1 січня 2017 року податкова міліція як структурний підрозділ ДФС України працює поза законом. Податковим кодексом України не передбачено існування цього правоохоронного органу [5]. Проектом Закону про Фінансову поліцію від 15.03.2016 № 4228 [6] започатковано суспільний діалог про організаційну структуру правоохоронного органу, що забезпечуватиме боротьбу зі злочинністю у податковій і митній сферах. Відповідно до цього проекту Фінансова поліція – це державний правоохоронний орган, на який покладається обов'язок забезпечення запобігання, виявлення, припинення, розслідування та розкриття злочинів у сфері формування та використання фінансових ресурсів держави, економічної безпеки, що віднесені до його підслідності, відповідно до Кримінально процесуального кодексу України. Особливості статусу Фінансової поліції обумовлюються її завданнями, функціями та повноваженнями, що визначаються цим Законом та іншими законами України, і полягають, зокрема, в особливому порядку призначення та звільнення керівника цього органу, підпорядкованості, підконтрольності та звітування перед наглядовими органами, особливостях структури, а також засадах діяльності цього органу, наданні спеціальних повноважень та соціальних гарантій, охороні особистих і майнових прав працівників Фінансової поліції на рівні з працівниками інших правоохоронних органів. Діяльність Фінансової поліції спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через Міністра фінансів України.

По-друге, за сучасних умов слабо реалізуються такі принципи діяльності публічної адміністрації в податковій міліції: законності як діяльності публічної адміністрації відповідно до повноважень і в порядку, визначених законом; ефективності як обов'язку публічної адміністрації забезпечувати досягнення необхідних результатів у вирішенні покладених на неї завдань при оптимальному використанні публічних ресурсів.

Список використаних джерел:

1. Загальна теорія держави і права : підруч. для студ. юрид. вищ. навч. закл. / М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко [та ін.] ; за ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. – Х. : Право, 2009. – 584 с.
2. Вітвіцький С. С. Контроль як гарантія законності діяльності публічної адміністрації : дис.... д-ра юрид. наук : 12.00.07 / С. С. Вітвіцький ; Харків. нац. ун-т ім. В. Н. Каразіна. – Х. : [б. в.], 2016. – 480 с.
3. Комашко М. В. Деякі проблемні питання делегування повноважень у сфері здійснення місцевого самоврядування / М. В. Комашко // Держава та регіони. Сер.: Право. – 2001. – № 2. – С. 27 – 31.

4. Про Державну фіскальну службу України : постанова Кабінету Міністрів України від 21 трав. 2014 р. № 236. – Режим доступу : www.zakon5.rada.gov.ua/laws/show/236-2014-p.

5. Податковий кодекс України від 2 груд. 2010 р. № 2755-VI // Офіц. вісник України. – 2010. – № 92. – Том 1. – Ст. 3248.

6. Проект Закону про Фінансову поліцію від 15 берез. 2016 р. № 4228. – Режим доступу : www.w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4.

КРИВЕНКОВА РУСЛАНА

старший викладач кафедри туризму

факультету туризму та міжнародних комунікацій

ДВНЗ «Ужгородський національний університет»

ЗАТИЛЮК ЮРІЙ

студент III курсу факультету туризму та міжнародних комунікацій

ДВНЗ «Ужгородський національний університет»

ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ОБ'ЄКТІВ КУЛЬТУРНОЇ СПАДЩИНИ В УКРАЇНІ

Проблема управління охороною об'єктів культурної спадщини на території України є особливо важливою, адже загальна кількість нерухомих пам'яток у нашій державі, за даними Держкомстату, становить майже 150 тис., проте статус національного чи місцевого значення отримали тільки 7, 5 тис. [5]. На парламентських слуханнях 13 квітня 2018 р. навіть було запропоновано 2019 рік оголосити «роком охорони культурної спадщини» [2], оскільки стан збереження пам'яток історії та культури в Україні залишається критичним, а механізм контролю за виконанням рішень державних органів фактично не діє. Законодавство нашої країни в більшості випадків не дає змоги притягати до відповідальності винних у пошкодженні пам'яток і традиційного характеру середовища, що призводить до прогресуючого руйнування національної історико-культурної спадщини. Об'єкти культурної спадщини є невід'ємною частиною розвитку туризму на території України і без належного рівня управління з боку органів влади народ ризикує зостатися без своєї історії.

За Законом України «Про охорону культурної спадщини», всі пам'ятки, які перебувають на державному обліку, повинні бути занесені в реєстр з присвоєнням категорії національного або місцевого значення. До цього вони мають статус «щойно виявленого об'єкту культурної спадщини» [1]. Забороняється проводити діяльність, яка створює загрозу для пам'ятки. У протилежному випадку вступає в дію розділ 8 Закону України «Про охорону культурної спадщини», а саме відповідальність за порушення законодавства про охорону культурної спадщини [1]. Найсерйозніше покарання – за проведення незаконних робіт, які можуть зашкодити пам'ятці. За це передбачено штраф до 170 тис. грн. [1].

Держава залишає за собою право викупити пам'ятку, аби запобігти її знищенню або пошкодженню. Відповідне рішення ухвалює суд за позовом центрального або місцевого органу охорони культурної спадщини. Однак чи не найбільшою проблемою пам'яткоохоронного законодавства в Україні є його хронічне невиконання і порушення. Багато труднощів виникає в зв'язку із приватизацією, тому пам'яткам архітектури, меморіальним будинкам й іншим пам'яткам потрібен захист зі сторони держави. Особливо страждають пам'ятки в центрі великих міст, де різні бізнес-компанії намагаються викупити нерухомість, ігноруючи її історичну та культурну цінність, вимоги органів щодо захисту пам'яток і закони держави. На території України це відбувається в основному в Києві, Львові, Харкові та Одесі, але увагу бізнесменів привертають пам'ятки і в менших містах. Згадуючи про незаконну приватизацію культурної спадщини, не можна не звернути увагу на Змієві вали, часткова приватизація яких відбулась у 2013 р. [4]. Цю пам'ятку культурної спадщини національного значення, що знаходиться між с. Круглик та с. Іванковичі, почали розорювати як цілину, хоча це прекрасна територія для відкриття скансену і показу туристам давньої історії українського народу. Наша держава не виділила належних коштів для розвитку вказаного місця, а натомість – передала Змієві вали в приватну власність. Причина цього в тому, що Київ «росте» і ціни на нерухомість також, а тут великий шматок землі в безпосередній близькості до столиці.

Прикладом, який показує, що приватизація не завжди погіршує стан пам'ятки, є замок Сент-Міклош в смт. Чинадієво Мукачівського р-ну Закарпатської обл., що потрапив в руки українського художника Й. Бартоша, який першим в нашій державі взяв в оренду замок. У радянські часи на місці замку було звалище сміття, яке існувало і в часи незалежності. За короткий термін Й. Бартош зміг реставрувати половину замку. Кошти на відновлення збирав самостійно з продажу картин та з пожертвувань небайдужих. Тепер на території замку щороку проходить Міжнародний фестиваль середньовічної культури «Срібний Татош», що ще більше приваблює туристів, які жертвують кошти на подальшу реставрацію замку.

Зростання міст, недостатньо контрольовані сільськогосподарські роботи, створення штучних водоймищ, будівельні роботи великого масштабу створюють реальну загрозу для архітектурних пам'яток нашої держави. Так, незахищеними залишаються і явні місця археологічного значення, коли під час прокладання нових автострад та сільськогосподарських робіт було знищено чимало могильників (наприклад, давньоруський могильник в с. Шестовиці, що в Чернігівській обл., Замкову Гору в м. Білій Церкві тощо).

Окрім цього, в Україні поширений «пошук скарбів» так званими чорними археологами, які наносять велику шкоду територіям, де проводять розкопки. Більшість знахідок потрапляють до приватних, а не державних, колекцій. З нашої точки зору, для вирішення проблеми «скарбошукачів» потрібно, щоб в кожному обласному центрі був

спеціаліст, який би оцінював знахідки шукачів. Після оцінки спеціаліст виносив би вердикт, чи є ця знахідка важливою для історії держави чи ні, і викупував би її за державні кошти для музеїв.

Як констатує В. Вечерський: «Приклади Одеси, Києва, Львова, Харкова (аналогічні приклади можна навести щодо всіх без винятку великих історичних міст України) показують, що організація державного захисту пам'яток архітектури й містобудування, історичної забудови та міського середовища недостатньо ефективна, оскільки ще не сформована чітка виконавча вертикаль центральних і місцевих органів охорони саме архітектурної спадщини та збереження історичної забудови» [3, с. 53].

Варто перейняти досвід управління охороною культурної спадщини від Німеччини та сусідньої Польщі, яка була в схожій ситуації, адже питання історичної спадщини гостро постало для поляків після закінчення Другої світової війни. Польща, за німецьким зразком управління у сфері охорони пам'яток, розділила функції між державою та безпосередніми управителями. Влада «пише» закони та нормативні акти, виділяє гроші та формує державну політику. Власники пам'ятки беруть на себе охорону будівель, реставраційні та дослідницькі роботи. Питаннями історико-культурної спадщини у Польщі займається Генеральний хранитель пам'яток, який за посадою є державним секретарем або заступником держсекретаря Міністерства культури та національного надбання [5]. Він розробляє національну програму охорони пам'яток та погоджує призначення регіональних хранителів.

Наша держава має велику кількість пам'яток для розвитку різних видів туризму, однак поки що не існує цілісного концептуального підходу до правового регулювання суспільних відносин системою державного управління у цій сфері. Потрібно всіма можливими законними методами запобігти пошкодженню та знищенню культурної спадщини нашого народу, щоб Україна, як одна з найбільш багатих держав у світі за кількістю історико-культурних туристичних ресурсів та різноманітних пам'яток, не втратила такі важливі скарби нації, які в інших країнах особливо охороняються і приносять чималі прибутки до державного бюджету.

Список використаних джерел:

1. Про охорону культурної спадщини : закон України від 8 черв. 2000 р. №1805-III. – Режим доступу : www.zakon3.rada.gov.ua/laws/show.
2. Стан, проблеми та перспективи охорони культурної спадщини в Україні : інформаційно-аналітичні матеріали до парламентських слухань від 13.04.2018 р. – Режим доступу : www.kompkd.rada.gov.ua/uploads/documents/31998.pdf
3. Вечерський В. Актуальні проблеми нормативного й організаційного забезпечення збереження архітектурної та містобудівної спадщини України / В. Вечерський // Сучасні проблеми дослідження реставрації та збереження пам'яток культурної спадщини. – 2004. – № 5. – С. 47 – 64.
4. Змієві вали на Київщині розорюють як цілину. – Режим доступу :

www.gazeta.ua/articles/history/_zmiyevi-vali-na-kiyivschini-rozoryuyut-yak-cilinu/482955.

5. Історичні пам'ятки, що можуть стати історією. RE:ФОРМА. – Режим доступу : www.hromadske.ua/posts/istorychni-pamiatky-shcho-mozhut-staty-istoriiei-reforma

КРИВЕНКОВА РУСЛАНА

*старший викладач кафедри туризму
факультету туризму та міжнародних комунікацій
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»*

КОВНІР ДМИТРО

*студент II курсу факультету туризму та міжнародних комунікацій
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»*

УПРАВЛІННЯ ТУРИСТИЧНИМИ ДЕСТИНАЦІЯМИ КРИВОГО РОГУ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВОГО ТУРИЗМУ

З кожним роком туристична галузь, яку називають «феноменом ХХ століття», збільшує свій внесок як в економічний, так і в соціальний розвиток не тільки більшості країн, але й в світове суспільство загалом. Поєднуючись з більшістю новітніх див науки і техніки, туризм стає все більш різностороннім та варіативним, доказом чого є той факт, що тепер навіть складно назвати точну кількість видів туризму, які визначаються залежно від тривалості подорожі, засобу пересування, віку, мети тощо.

Одним із видів туризму є промисловий туризм, або індустріальний, – це «вид активного туризму, що розвивається на територіях інтенсивного промислового освоєння, які на етапі постіндустріального розвитку суспільства викликають цікавість і створюють мотивацію до подорожей з метою ознайомлення з працюючими промисловими об'єктами та залишками індустріальної спадщини» [1]. На сучасному етапі промисловий туризм стає все більш популярним в Європі, його прототипом були виробничі екскурсії, а першим підприємством, що допустило до себе туристів в 1930 р., була компанія «Пежо» в Франції. [5]. Досліджуючи туристичний потенціал та дестинації (місця призначення туристичної подорожі) Криворіжжя як одного із найбільших промислових регіонів України, є підстави стверджувати, що порівняльні переваги серед туристичних видів на зазначених теренах однозначно має індустріальний туризм. Однак, на жаль, на сучасному етапі стан управління туристичною сферою в регіоні недостатньо відповідає її можливостям. Перед вивченням проблем та перспектив розвитку промислового туризму в місті, необхідно зазначити умови, що сприяють розвитку промислового туризму, – це «наявність індустріально-туристичних ресурсів; достатній рівень розвитку туристичної інфраструктури та сервісу; наявність туристичних підприємств, що організовують індустріально-туристичні маршрути; наявність інноваційних наукових розробок індустріально-туристичної

тематики» [3, с. 7].

Згідно з даними «Програми розвитку промислового туризму у місті Кривий Ріг на 2016-2020 роки», Кривий Ріг – найбільше серед міст України, яке не є обласним центром. Площа – 431,4 км². За обсягами реалізованої промислової продукції частка продукції Кривого Рогу становить близько 8 % від загального показника України, частка експортного потенціалу країни – 8,6 % [1]. Значний туристичний потенціал міста щодо розвитку промислового туризму підтверджують такі його складові: працююча індустрія (функціонує найбільший гірничо-металургійний комплекс Європи «АрселорМіттал Кривий Ріг», 4 гірничо-збагачувальних комбінати, 8 залізрудних шахт, що входять до переліку найглибших в Європі, понад 80 фабрично-заводських об'єктів; техногенний рельєф (наявні 11 працюючих кар'єрів, 26 провальних зон, 27 спелеологічних об'єктів); індустріальна спадщина міста, що представлена залишками понад 250 виробничих об'єктів, залізниць, гідротехнічних споруд, мостів та ін.); кадровий потенціал (при географічному факультеті Криворізького державного педагогічного університету діє кафедра фізичної географії, краєзнавства та туризму, фахівці якої досліджують проблематику територіальної дислокації об'єктів індустріальної спадщини) [3, с. 14].

Місто має шанси стати центром промислового туризму в Україні та зайняти гідну позицію в Європі, доказом чого може слугувати перелік «7 індустріальних чудес Кривого Рогу», складений Криворізькою міською радою: доменна піч №9 «АрселорМіттал Кривий Ріг» (унікальне за масштабами та можливостями підприємство з повним металургійним циклом, яке спеціалізується на виробництві сталі, чавуну тощо. Доменна піч №9 була найбільшою та найпотужнішою в світі); Саксаганський дериваційний тунель «Кривбаспромводопостачання» (гідротехнічна споруда також є унікальною, оскільки є підземною річкою на глибині 65 м. Тунель створено в 1953 р. з метою відведення річки Саксагань від запасів залізної руди. Довжина – 5,2 км. Є підземний водоспад глибиною 24 м, який не має аналогів в Україні); шахта «Родіна» (вважається найпотужнішою в Кривому Розі за запасами та вмістом залізної руди. Глибина – 1570 м, геологи знайшли поклади залізної руди на глибині аж 3 км); музей гірничої техніки (єдиний скансен зазначеної тематики в Україні, де представлена промислова техніка, що вийшла з ладу і на якій було опрацьовано 30 млн. м³ гірничої сировини); провальні ландшафти (унікальні явища внаслідок обвалення стель верхніх підземних горизонтів шахт, загальна площа – 3, 4 тис. га. Провалля шахт Кривого Рогу в таких розмірах не зустрічаються більше ніде в Європі); кар'єр Південного гірничо-збагачувального комбінату (за масштабами є одним з найбільших в Україні, площа – 570 га, довжина – 3 км, глибина – 404 м. При цьому довжина залізничних шляхів в кар'єрі – 300 км. У туристів викликає захоплення проведення вибухових робіт у кар'єрі); швидкісний трамвай довжиною 18, 7 км, чотири з 15 станцій якого є підземними (більша частина збудована в 1986 р. за стандартами метрополітену, але в якості

рухомого складу використовуються трамвайні вагони) [4].

В Україні управління організацією промислових турів перебуває на початковій стадії розвитку [2]. Щодо Кривого Рогу, то рівень його туристичної привабливості в плані промислового туризму можна покращити шляхом вирішення існуючих проблем міста. Для ефективного управління туристичними дестинаціями Кривого Рогу нами запропоновано такі рішення: відкриття туристично-інформаційного центру, що буде надавати достовірні дані про туристичні пам'ятки міста, заклади розміщення та харчування, допомогу туристам у орієнтуванні містом; капітальний ремонт автошляхів Н11 (Дніпро-Кривий Ріг-Миколаїв) та Н23 (Кропивницький-Кривий Ріг-Запоріжжя) та зокрема зробити пріоритетним напрямком автошлях, що з'єднає Кривий Ріг з м. Дніпром, адже там діє міжнародний аеропорт «Дніпропетровськ» з авісполученням з європейськими містами); запуск додаткових залізничних рейсів з Києва та Львова до Кривого Рогу; формування інвестиційного фундаменту, за рахунок якого можливе збільшення темпів розвитку промислового туризму в місті; створення та розповсюдження рекламної продукції про Кривий Ріг на декількох іноземних мовах як в Україні, так і за її межами; вирішення екологічної проблеми міста за рахунок злагоджених дій державного та приватного секторів; підготовка спеціалістів туристичної та готельно-ресторанної сфери за міжнародними стандартами обслуговування, тобто із знанням декількох іноземних мов, правил етикету; обладнання Кривого Рогу туристичними інформаційно-вказівними знаками українською та англійською мовами, що дасть змогу іноземним туристам орієнтуватись у місті.

Таким чином, Кривий Ріг має значні ресурси та перспективи для розвитку промислового туризму, однак рівень впровадження конкретних практичних дій є доволі низьким. Але, якщо надати вказаному питанню більшої уваги зі сторони як державних органів влади, так і приватних структур, їх злагодженості в діях, та врахувати міжнародний досвід управління в цьому питанні, досліджений вид туризму може бути модернізований та здатен стати одним із джерел валютних надходжень в Україні.

Список використаних джерел:

1. Програма розвитку промислового туризму у місті Кривий Ріг на 2016-2020 роки. – Режим доступу : www.krt.dp.ua/files/pdf/The_program_of_development_of_industrial_tourism_2016-2020.pdf
2. Мешко Н. П. Розвиток промислового туризму як напрям у міжнародному туристичному іміджі Дніпропетровського регіону / Н. П. Мешко, К. В. Карплюк // Вісник Дніпропетровського університету. Серія «Світове господарство і міжнародні економічні відносини». – 2015. – Вип.7. – С. 40 – 47.
3. Пацюк В. С. Територіальна організація індустріального туризму Криворіжжя : автореф. дис... канд. географ. наук : 11.00.02 / Вікторія Сергіївна Пацюк. – К., 2011. – 23 с.

4. 7 індустріальних чудес Кривого Рогу. – Режим доступу : www.krt.dp.ua/ua/promo-materiali/promo.

5. Пацюк В. Тенденції розвитку промислового туризму у світі / Вікторія Пацюк. – Режим доступу : www.irm.kr.ua/uk/234-diznajtes-pro-tendantsiji-rozvitku-promislovogo-turizmu-u-sviti.

КУРІЛОВ ЮРІЙ ЮРІЙОВИЧ

аспірант кафедри менеджменту та управління проектами

Дніпропетровського регіонального інституту державного управління

Національної академії державного управління при Президентові України

БЮДЖЕТНА ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ В ЯПОНІЇ

Як правило, основу повноважень самоврядування складає відповідний бюджет або місцевий бюджет, через який реалізовується фінансово-правова компетенція органів самоврядування або самоорганізації. Місцевий бюджет є нічим іншим, як фінансовим планом грошових надходжень та витрат територіальної громади та інших суб'єктів самоврядування упродовж бюджетного року [1, с. 81].

В європейській літературі щодо фінансів самоврядування згадуються такі поняття, як «finance sensu largo» і «finance sensu stricto», які позначають фінанси самоорганізації відповідно у широкому та вузькому сенсі. Широке розуміння охоплює фінанси регіонів або провінцій, що складають адміністративний поділ. Вузьке значення охоплює фінанси базового рівня – рівня територіальної громади [1, с. 80].

Як відомо, адміністративна структура в Японії складається з трьох ланок – національного уряду, префектур та муніципалітетів. Загальна кількість податків, зібраних в Японії в 2013 р. (табл. 1), становила 86,6017 мільярдів єн, серед яких загальнонаціональні податки склали 59,2 % та місцеві (муніципальні та префектуральні) податки 40,8 %, відповідно. Але остаточно у центрального уряду залишилося 35,7 % податків, а у місцевої влади – 64,3 %. Такий розподіл податків наявний тому, що приблизно 40 % податків, зібраних національним урядом, у подальшому розподіляється місцевій владі як податок перерозподілу [3].

Як можемо побачити із таблиці 1, існують такі види податків:

– податки, зібрані національним урядом,

– податки, зібрані місцевою владою

– податки перерозподілу – податки повернуті місцевій владі (використовуються центральною владою з метою забезпечення адміністративної рівності серед суб'єктів самоврядування та подолання регіональної асиметрії по всій країні).

Приблизно 60 % публічних витрат в країні сплачуються через місцеві уряди. Місцеві податки, що утворюють автономний вид доходів для місцевих урядів, збираються місцевими адміністраціями в межах своїх повноважень накладати податки. Є два типи місцевих податків –

префектурні та муніципальні. Обидва види податків підрозділяються на спеціально направлені податки та звичайні податки. Подібна система оподаткування була утворена у 1997 р. для того, щоб збільшити надходження місцевих бюджетів з метою сприяння місцевій автономії [4, с. 3 – 4].

Таблиця 1

Бюджетний розподіл в Японії за 2013 фінансовий рік [3]

Фінансовий рік	Сума, мільярд єн
Зібрані податки загалом	86, 6017
Податки, зібрані національним урядом	51, 2274
Місцеві податки загалом:	35, 3743
Податки, зібрані префектурами	16, 8092
Муніципальні податки	18, 5651
Податки, повернуті місцевій владі:	20, 2798
Local allocation tax	17, 5955
Local transfer tax	2, 5588
Special local grants	0, 1255
Фінальний розподіл податків:	
уряд	30, 9476
регіони	55, 6541

Податок перерозподілу (local allocation tax) має свою особливу природу, виділяється як загальні кошти, які місцеві уряди можуть використовувати на власні потреби. Подібний механізм бюджетного розподілу був відпрацьований у ході «trinity reforms» в період 2004-2006 років [5, с. 9]. Зміст реформи полягав у тому, щоб зменшити урядові субсидії місцевій владі, передати певні джерела оподаткування місцевим органам влади та переглянути податкові гранти місцевій владі. Реформи мали за мету зменшити дефіцит центрального та регіональних бюджетів у ході сприяння децентралізації [4, с. 4].

Місцевий податковий закон передбачає введення та збір податків префектурами та муніципалітетами, що є фактичним наслідком реформ, а саме передачі податкових надходжень місцевій владі.

У Японії існує безліч видів місцевих податків, податковий закон передбачає 12 видів префектурних податків (8 типів звичайних податків та 4 види призначених податків) і 13 видів муніципальних податків (6 видів звичайних і 7 видів призначених податків), тобто 25 видів місцевих податків всього. Також, в доповненні до цього, місцеві уряди можуть створювати непередбачені законом звичайні та цільові податки, отримавши згоду міністра внутрішніх справ та зв'язків [2, с. 22 – 23].

Не дивлячись на досить логічні та раціональні реформи щодо оподаткування у сфері децентралізації публічної влади, в Японії зостається проблема бюджетної асиметрії регіонів. Наприклад, у таких великих урбанізованих районах, як Токіо та Префектура Аїчі, податкові надходження є досить високими. Однак є такі сільські райони, як префектура Окінава та префектура Нагасакі, де податкові надходження

є низькими. Суми податків, що збираються в Токіо, є приблизно у три рази більшими, ніж зібрані суми податків у префектурі Окінава. Як бачимо, існує велика різниця між місцевими податковими надходженнями великих урбанізованих районів та сільських місцевостей [2, с. 23 – 24].

Заради подолання прогалин у сфері бюджетної асиметрії фінансів в Японії була створена спеціальна система перерозподілу податків місцевій владі (local allocation tax), згадана вище. Ця система гарантує перерозподіл частини податкових надходжень місцевим урядам, визначаючи кількість податків, повернутих кожному місцевому уряду. Цей механізм вносить корекцію щодо фінансового дисбалансу серед бюджетів місцевої влади, викликаного нерівномірними фінансовими надходженнями до місцевої влади [2, с. 24].

Місцевий податок перерозподілу слід фактично вважати місцевим державним податковим доходом, який в дійсності збирається центральним урядом як національний податок від імені місцевого уряду. Потім він перерозподіляється відповідно до встановлених стандартів для компенсації дисбалансу фінансових ресурсів органам місцевої влади. Місцевий податок перерозподілу може бути названий «відмінним фінансовим ресурсом для всіх органів місцевого самоврядування, зібраних національним урядом від їх імені» [2, с. 24].

Використання податку перерозподілу припадає на незалежне рішення кожного місцевого уряду. Національному уряду заборонено приєднання окремих умов або обмежень щодо використання цього податкового ресурсу. Це робить податок перерозподілу значно відмінним від тих податкових грантів, використання яких є цілком призначеним. Тобто, це фінансове джерело є використовуваним тільки відповідно до незалежного рішення місцевої влади [2, с. 24 – 25].

Загалом подібні реформи призвели до того, що регіони стали більш самостійними, що є принциповим у ході реформи децентралізації. «Сильні регіони – сильна держава». Дану тезу обґрунтовує уся кількість заходів, спрямованих на просування децентралізації та автономізму, результатом якої стає більша демократизація та автономізація особистості, її свобода та можливість впливати на управління. Кінцеві результати розподілу податків, подібного до японського, мають певні федеративні ознаки, тобто, частка регіонів в збиранні податків є досить високою та такою, що забезпечує високий рівень автономізму.

Висновки. В даних тезах було проаналізовано загальні принципи розподілу бюджетних коштів між центральною та регіональною владою в Японії. Виявлено, що загальна частка місцевих бюджетів складає 60 % від загального бюджету країни. Місцеві органи влади мають свою кількість завдань та сервісів, на які ці кошти спрямовуються. Аналіз окремих реформ (trinity reforms), спрямованих на посилення децентралізації та передачі коштів на місця в засіб передачі значної частки з податкових надходжень від центрального уряду до місцевої влади, показав, що важливим для децентралізації та самоуправління є наявність відповідного бюджету, а саме, наявність децентралізованого механізму в формуванні

цього бюджету, в якому важливе місце посідає наявність частки податків, які належать місцевій владі. Тобто, місцеві уряди мають свою долю в податках, які сплачуються громадянами та іншими особами в певній місцевості, що дає змогу суб'єктам самоуправління вести незалежне та демократичне управління в інтересах громадян на засадах автономії.

В літературі щодо бюджетної децентралізації в Японії важливу роль посідають податки перерозподілу. Як вже було зазначено, такі податки збираються центральним урядом від імені місцевої влади та в решті решт передаються місцевій владі в засіб їх розподілу серед різних місцевостей та територій з метою подолання бюджетного дисбалансу. Тобто призначенням податку перерозподілу є подолання певної бюджетної асиметрії серед регіонів із метою забезпечення виконання своїх повноважень місцевими органами.

Слід підкреслити, що підхід, використаний у тезах, не є абсолютним, оскільки ми не можемо проаналізувати усю специфіку та складність, яка притаманна місцевим бюджетам в Японії, також немає й конкретних даних щодо кількості фінансів, наданих місцевим бюджетам в засіб податку перерозподілу, тобто, визначити усю комплексність та проблеми місцевого самоврядування в Японії є досить складно. Тому робота пропонує загальний підхід у визначенні специфіки бюджетної децентралізації в Японії (загальна схема розподілу бюджету в Японії є наступною, приблизно 40 % податків збираються самими регіонами, 20 % податків повертаються регіонам внаслідок перерозподілу, а останні 40 % спрямовуються центральному уряду).

Реформу децентралізації можуть супроводжувати деякі проблеми, а саме те, що окремі території виявляються більш багатими, а деякі більш бідними, в одних регіонах спостерігається бюджетне перенасичення, а в інших відповідна недостатність. Подібна проблема є певною мірою характерна як для Японії, так і для України.

З іншого боку, практика, запроваджена в Японії, може бути корисною для України. В Японії задля забезпечення децентралізації місцевостям надається досить висока частка від сплачених на ній податків. Тобто, в компетенцію місцевої влади входить забезпечення лікарень, шкіл, пожежних та інших сервісів в засіб власних коштів, зібраних на відповідній території через податки.

В той же час в Україні значну частку у формуванні бюджетів громад посідають субвенції, які на думку автора позначають вертикальні відносини і до принципів бюджетної децентралізації ніяк не відносяться. Виходячи з японського досвіду, слід зазначити, що просування децентралізації полягає у тому, щоб передати значну частку податків, сплачених на певній території, самій території та зменшити роль субвенцій та дотацій у формуванні місцевих бюджетів.

Список використаних джерел:

1. Бориславська О. Децентралізація публічної влади: досвід європейських країн та перспективи України / О. Бориславська, І. Заверуха, Е. Захарченко [та ін.] ; Швейцарсько-український проект «Підтримка

децентралізації в Україні – DESPRO. – К. : ТОВ «Софія». – 2012. – 128 с.

2. Council of Local Authorities for International Relations. Local Government in Japan. – Access mode : www.jlgrc.org.uk/en/pdfs/LocalGovernmentInJapan2010.pdf. – Title from screen.

3. Financial structure of local governments in Japan. – Access mode : www.metro.tokyo.jp/ENGLISH/ABOUT/FINANCIAL/financial01.htm. – Title from screen.

4. Japan fact sheet. Local-government. – Access mode : www.web-japan.org/factsheet/en/pdf/e10_local.pdf. – Title from screen.

5. Recent Local Financial System Reform (Trinity Reform). – Access mode : www3.grips.ac.jp/~coslog/activity/01/03/file/up-to-date-2_en.pdf. – Title from screen.

КУШЛИК РОСТИСЛАВ

*аспірант кафедри публічного управління та адміністрування
Львівського національного університету ветеринарної медицини та
біотехнологій імені С. З. Гжицького*

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНИМИ ПРОЦЕСАМИ З НАДАННЯ ЕНЕРГЕТИЧНИХ ПОСЛУГ

Нові умови існування українського суспільства визначають виникнення нових тенденцій і форм діяльності в державі. Сучасний розвиток світової економіки однозначно започаткував тенденцію, згідно з якою найбільш динамічно розвинутим сектором є сектор послуг. Дана сфера відрізняється великим числом інновацій і нововведень на сучасному етапі розвитку, а також значною кількістю форм і напрямків. Певні види послуг, незважаючи на те, що у своїй сучасній формі вони виникли відносно недавно, є традиційними для людства і будуть супроводжувати його до тих пір, поки воно існує. До таких видів послуг відносяться послуги, що створюють умови для підтримки життя і серед них, в першу чергу, слід виділити енергетичні.

Енергетика – це галузь, що створює умови для функціонування промисловості і забезпечення безперервної роботи інфраструктури; вся сфера послуг і торгівля безпосередньо залежать від наявності енергоресурсів [1]. Сьогодні проблема забезпечення енергоресурсами стоїть не лише перед окремими країнами, а й перед усією світовою спільнотою. Вона ще більше загострюється через обмеженість запасів низки енергоресурсів і все більш збільшуються через потреби населення в енергії; а доступ більшості економічно слабких держав до енергоресурсів вельми обмежений, а часом і зовсім відсутня.

У цих умовах для захисту національних інтересів необхідно приділити найпильнішу увагу питанням розвитку енергетичного сектору і

забезпечення стабільності при наданні енергетичних послуг. Держава може забезпечити енергопостачання економіки навіть при відсутності необхідних ресурсів – якщо вона закуповує енергоресурси за кордоном по стійким цінами і забезпечує стабільність своїх закупівель наявністю надійних контрактів. Вирішення цих проблем багато в чому залежить від рівня розвитку енергетичних послуг в тій чи іншій державі, а найголовніше від рівня розвитку ринку таких послуг. У зв'язку з цим, особливої актуальності набуває процеси розвитку роздрібного ринку енергетичних послуг як інститут, що представляє обслуговування населення електроенергією.

Важливою є як сутність енергетичних послуг, так і те, чим вони є, їх особливості як товару, як низки послуг, де вони можуть бути реалізовані. На жаль, сучасна наука не дає чіткого визначення того, що слід розуміти під енергетичними послугами, характеризуючи їх як різновид послуг та в ході надання яких відбувається реалізація і споживання енергетичних ресурсів. Державне регулювання енергетичних послуг покликане вирішити завдання: створення умов для забезпечення виробників і населення необхідною енергією; визначення найбільш оптимальних способів контролю за процесом розподілу і споживання енергоресурсів; забезпечення ефективності не тільки у виробництві і розподілі, але і в споживанні енергоресурсів. Ці завдання досить повно характеризують як те, чим є енергетичні послуги, так і те, в чому полягає суть і необхідність їх регулювання.

Забезпеченість держава енергоресурсами можна визначити наступними критеріями: фізичні можливості забезпечення енергоресурсами національної економіки; рентабельність такого забезпечення при відповідній кон'юнктурі цін; можливість і доцільність видобутку, виробництва і споживання енергоресурсів в рамках існуючих технологій і екологічних обмежень. У сукупності все перераховане дозволяє визначити що ми розуміємо під енергетичними послугами. Енергетичні послуги – це господарська діяльність у сфері виробництва, розподілу і споживання енергоресурсів, націлена на забезпечення достатнього й ефективного постачання енергоносіїв суб'єктам господарської діяльності.

Роздрібний ринок енергетичних послуг – це ринок, в основі якого лежать товарно-грошові відносини щодо реалізації послуг у сфері виробництва, розподілу і споживання енергоресурсів поза оптовим ринком за участю кінцевих споживачів енергетичних ресурсів [2]. Для такого ринку характерні певні специфічні риси: ціноутворення на роздрібному ринку енергетичних послуг здійснюється в більшості випадків за регульованими цінами; якість і можливість надання послуги споживачеві в ряді випадків залежить від наявності та рівня розвитку відповідної інфраструктури.

У світі існує кілька типів енергоносіїв, що відрізняються за своїми якісними характеристиками, а, отже, і є об'єктами попиту різних споживачів, що використовують їх для задоволення досить широкого

переліку потреб. Ці енергоносії вимагають особливих умов зберігання і транспортування, що пов'язано зі створенням відповідної інфраструктури. У разі відсутності необхідних об'єктів такої інфраструктури навіть при наявності великих потреб в енергоносіях покупець не має можливості отримати їх, тобто не зможе вийти на ринок енергетичних послуг. Точно також продавець не може вийти на регіональний ринок енергетичних послуг до цього часу поки будівництво об'єктів інфраструктури не буде завершено. Серед енергоносіїв є такі специфічні, як електроенергія, які не можуть зберігатися навіть короткий термін, проблеми створюють неможливість в даному випадку заздалегідь визначити необхідні обсяги генерації.

Ринок енергетичних послуг активно взаємодіє з більшістю галузей економіки, в тому числі і з соціальним сектором, головним чином виконує завдання забезпечення функціонування тих чи інших об'єктів. Навіть такі сфери, як фінансовий сектор, не зможуть продовжити свою діяльність в сучасних умовах без допомоги інформаційних систем, що забезпечують безперебійну подачу енергії і стабільну роботу ринку енергетичних послуг. Функції енергопостачання в системі виробництва різняться в залежності від того, чи є країна виробником енергоносіїв або ж їх імпортером. Завдання ринку енергетичних послуг будуть ґрунтуватися на створенні умов щодо ефективного постачання енергоносіїв від місця видобутку, або виробництва до споживача [3]. Предметом регулювання даного ринку буде процес його природної монополізації; проблема монополії в енергетиці є однією з провідних.

Неможливість будівництва альтернативних систем постачання, висока вартість інфраструктури призводять до того, що державі буває простіше змиритися з наявністю монополії, ніж проводити політику формування конкуренції на енергетичному ринку та створювати умови для доступу кількох виробників або постачальників до розподільних мереж. Головною проблемою на цьому тлі є виснаження не відновлюваних енергоресурсів. Сьогодні існують різні способи боротьби з цією загрозою: від зниження рівня споживання енергоносіїв за рахунок більш ефективного їх використання або за рахунок економії, де це можливо, до пошуку нових альтернативних джерел енергії.

Список використаних джерел:

1. Державна цільова економічна програма енергоефективності і розвитку сфери виробництва енергоносіїв з відновлюваних джерел енергії та альтернативних видів палива на 2010-2016 роки : постанова Кабінету Міністрів України від 1 берез. 2010 р. № 243, станом на 2 серпня 2016 р. – Режим доступу : [www.zakon2.rada.gov.ua/laws/show/243-2010- %D0 %BF](http://www.zakon2.rada.gov.ua/laws/show/243-2010-%D0%BF).

2. Національний план дій з енергоефективності на період до 2020 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 13 лип. 2016 р. № 489-р, станом на 2 серпня 2016 р. – Режим доступу : [www.zakon2.rada.gov.ua/laws/show/489-2016- %D1 %80](http://www.zakon2.rada.gov.ua/laws/show/489-2016-%D1%80).

3. Онищенко В. О. Інвестиційне забезпечення розвитку альтернативної енергетики в умовах енергетичної залежності /

ҚОЖАНИЯЗ САНДУҒАШ СЕРІКҚЫЗЫ

магистрант 2 курса Национальной школы государственной политики Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан

ОНОМАСТИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА В УСЛОВИЯХ ПОЛИЯЗЫЧИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

В данной статье предлагается новый принцип и процедура ономастической деятельности, в целях снижения возможных рисков в ходе переименований населённых пунктов, улиц и т.п. в условиях полиязычия.

Необходимость проведения ономастической политики обуславливается объективными процессами, происходящими в мире – обретение независимости, культурное и этническое возрождение, рост национального самосознания, самоидентификация, развитие гражданского общества и т.п. В Казахстане в эти процессы вовлекаются, как полиэтничное население, народ Казахстана, так и само государство как субъект реализации языковой, ономастической политики.

В настоящее время нормативная правовая база ономастической работы основывается на соответствующих положениях Конституции Республики Казахстан, Закона Республики Казахстан от 11 июля 1997 года «О языках в Республике Казахстан», Закона Республики Казахстан от 8 декабря 1993 года «Об административно-территориальном устройстве Республики Казахстан», Государственной программы развития и функционирования языков в Республике Казахстан на 2011-2020 годы, принятой Указом Президента Республики Казахстан № 110 от 29 июня 2011 года, Положении о Республиканской ономастической комиссии при Правительстве Республики Казахстан. В соответствии с этим, отправителями политики являются Комитет по развитию языков и общественно-политических работ Министерства культуры и спорта РК, управления по развитию языков местных исполнительных органов и все уровни ономастических комиссий. Политика производится по принципу «bottom – up», однако предлагается обратный курс «top – down», то есть сильная политическая воля, путем совершенствования нормативно-правовой базы.

Ономастика является одним из эффективных средств формирования исторической памяти и историко-культурного сознания общества. Независимость Казахстана обусловила актуальность процесса переименований как попытку восстановления исторической справедливости и «освобождения от груза прошлого».

В современном Казахстане ономастика выступает как одно из

ведущих направлений национально-языковой политики. Выходя за рамки культурно-исторических, географических и иных научно-прикладных исследований, она имеет общественно-политическое значение.

С обретением независимости и становлением Республики Казахстан, как субъекта международных отношений, национальная ономастика стала частью мирового политического, экономического, правового, культурного контента. Ономастические единицы в настоящее время активно задействованы в международных официальных документах.

Такие названия, как Туркестан, Астана, Байконур, Карашыганак и др., включенные в ономастическое пространство Казахстана, будучи тесно взаимосвязанными с экономикой, историей, культурой Казахстана, несут не только адресную функцию, но и являются высокоассоциативными семиотическими знаками, заключающими в себе мощный национальный потенциал.

Сегодня казахстанское общество пристально наблюдает за проводимой ономастической политикой. Политически активная часть граждан охотно принимает участие в дискуссиях вокруг процесса переименований. При этом общество четко разделено на противников и сторонников этого процесса. Ситуация существенно осложняется тем, что «водораздел» между этими группами проходит по этнической линии и не только. Т.е. реализация ономастической политики может иметь неоднозначные последствия для целостности и консолидации общества в условиях его полиэтничности. Данный вопрос потенциально обладает как позитивным, консолидирующим, так и негативным, дезинтегрирующим потенциалом.

Наглядным примером является тот факт, что за годы независимости, на ономастическую деятельность в республике дважды накладывался мораторий (с 2007-2012 г., 2015-2016 г.). Это связано с тем, что помимо того, что народ на определенных административно-территориальных единицах был настроен неоднозначно, плюс к этому при присвоении или переименовании наименований часто чиновники руководствовались личными интересами (присвоение имен знатных людей своего рода или родственников и т.д.), что еще раз подтверждает сложность вопроса.

В эпоху СССР для идеологического прессинга малых народов и подавления их национального самосознания было принято в союзных республиках давать населенным пунктам названия, не имеющие ничего общего с их национальной принадлежностью, культурно-историческим кодом. Поэтому в Казахстане распространились такие наименования населённых пунктов и улиц, как «Ленин», «Маркс», «Энгельс», «40 лет Октября» и так далее. В условиях независимости государства, подобные названия остаются по сей день. Уже не один год ведутся разговоры о необходимости переименования «Вишневки», «Кондратьевки» и т.п., которые не имеют никакого отношения к нашему лингвокультурному национальному контексту, истории, государственности. Несколько лет назад ученые, интеллигенция озвучивали предложения о переименовании городов: Павлодара в Кереку, Петропавловска в Кызылжар. Вот что

говорит по этому поводу доктор филологических наук, профессор Турсын Журтбай: «Названия Усть-Каменогорск, Павлодар, Петропавловск были даны по указу царя. Для нас эти указы сейчас не действуют! Их можно аннулировать другими указами. Разве у этих городов нет своих исторических названий?! Усть-Каменогорск – Коктас, Павлодар – Кереку, Петропавловск – Кызылжар...». Ему вторит доктор философских наук, профессор Гарифолла Есим: «Решение о переименовании Павлодара правильное. Павел – ничем не примечательный царь в русской истории. Поэтому нужно вернуть городу его прежнее название – Кереку. Мой дед Есим (он родился 140 лет назад) говорил: «Когда мы были маленькими, Кереку именно так и называли».

Чтобы проводить реформы в ономастическом пространстве, необходимо четко определить приоритеты, для чего это делается и насколько это будет полезно нашему обществу. Тем более если вопрос касается переименования населенных пунктов. Это очень непростой и важный процесс, очень значимый для нашего народа, для его духовного и перспективного развития. Почему? Потому что названия поселений, городов – один из основных идентификаторов (механизм формирования национальной идентичности). Иначе говоря, если мы хотим создать общество, которое идентифицирует себя со своей страной, культурой, то следует учитывать все эти моменты. Сколько бы ни говорили, что у нас много национальностей и конфессий, Казахстан является унитарным государством. Базовой его культурой была и будет культура казахского народа. Именно наш народ является государствообразующим этносом с высокой миссией консолидации вокруг себя представителей других диаспор, проживающих на территории нашей единой страны. И именно ему испокон веков принадлежала и принадлежит территория Казахстана. Это доказывают старые названия аулов, городов, рек, озер и т.д. И если мы начнем возрождать все эти исторические названия, то тем самым будем закреплять принадлежность этих территорий к Казахстану. Так как до присоединения к царской России земля наших предков имела многовековую историю и свои исконные названия населённых пунктов, рек, озер и т.д.

Государственный язык – это единственный инструмент, связывающий народ со своей культурой, традициями и богатым духовным наследием. В связи с этим логично будет утверждать, что возврат исторических названий будет способствовать развитию патриотизма, сохранению целостности и специфичности государства, казахской нации, народа Казахстана.

В связи с вышеперечисленным, возникает вопрос, осуществляются ли государством меры по реализации ономастической политики. Ответ однозначный: осуществляются. Однако, несмотря на то, что постоянно выделяются большие бюджетные средства, реализация законов идет медленными темпами, еще и усложняющимися множеством барьеров, которые прописаны в самих законах. Например, объявленный мораторий, считаем, что нужно поменять тактику, внося некоторые поправки в

действующее законодательство. Предлагается новое решение и более концептуальный и глобальный подход.

Ранее мы говорили, что для реализации грамотной ономастической политики в РК, требуется аккуратная политика и сильная политическая воля, поскольку вопросы ономастики вызывают общественный резонанс и представляют большой интерес.

Как известно процедура переименований производится с учетом мнения жителей соответствующей местности. Следует отметить, что существуют этапы и иерархия согласований: аким села, поселка, сельского округа согласовывает решение с областной ономастической комиссией, последние, в свою очередь, согласовывают с республиканской ономастической комиссией. Зачастую на почве переименований возникают различные споры и разногласия по поводу уже принятых решений по переименованию. Кроме того, есть немалая часть людей, которая вообще не приемлет и не видит смысла в работе ономастических комиссий, обосновывая это тем, что в стране много других, более важных по их мнению вопросов, например, ссылаются на проблемы отсутствия жилья, ЖКХ, здоровья и так далее. Кроме того, считают, что это лишний повод для траты бюджетных средств. В качестве контраргумента к вышесказанным обоснованиям хочется отметить, что на самом деле ономастическая политика остро требуется в нынешней ситуации. Социальные проблемы людей являются насущными и никогда свою актуальность не потеряют, то есть государство всегда, отмечу еще раз, на постоянной основе будет заниматься решением этих вопросов. Это как постоянная потребность пищи у человека, и она в обязательном порядке будет удовлетворяться.

Как подчёркивалось выше, истинная сила народа – это язык, культура и национальная самоидентификация, те факторы, которые могут служить основой конкурентоспособности страны на мировой арене, примером служат такие страны, как Китай, Япония и другие. Уровень владения государственным языком, его функционирование во всех сферах общественной жизни в этих странах более 90 %. Наша цель, как известно, войти в 30-ку конкурентоспособных стран мира. Вовлеченными и заинтересованными сторонами в этих вопросах являются государство и все общество. Поскольку нынешний механизм учета мнения населения соответствующей местности работает не эффективно, предлагаем следующий способ решения данной проблемы.

Переименование села или поселка решать на собрании всего сельского округа и вносить дальше на областную комиссию. Решение о переименовании города принимать в рамках привлечения населения и экспертов со всей области и республики в целом, то есть учитывать мнение не только соответствующей территориальной единицы, но решать коллегиально и на более высоком уровне, на примере судов при кассационных жалобах. Тут так же следует отметить, что учет мнения местного населения не всегда может быть объективным в силу, например, естественной миграции. То есть, коренные жители могут поменять место

жительство или наоборот, могут прибыть на постоянное место жительства люди из других регионов. Это следовало бы учитывать. При реализации ономастической политики, учет мнения населения не только соответствующей территории, но и соответствующего округа, области, республики в целом, будет показателем развития демократии.

В случае с городом Павлодар, о котором говорилось выше, прерогативу переименования следует передать всей стране, поскольку сам город стратегический, государство у нас унитарное и представитель каждого региона нашей страны может и даже обязан принимать участие в таких важных и масштабных мероприятиях. Таким образом можно прийти к справедливому и бесспорному решению проблем, связанных с переименованием, например, города Павлодар.

В основе ономастической политики Республики Казахстан должны быть заложены глубокое уважение и пиетет к государственному языку. Казахский язык, наша история и культура – это бесценное наследие предков, которое является главной консолидирующей, руководящей и движущей силой, выводящей нашу страну к 2050 году в ряд тридцати наиболее развитых стран мира.

Список использованной литературы:

1. О Концепции государственной ономастической работы в Республике Казахстан. – Режим доступа : www.tengrinews.kz/zakon/pravitelstvo_respubliki_kazahstan_premier_ministr_rk/hozyaystvennaya_deyatelnost/id-P050000045.

2. Конституция Республики Казахстан. – Режим доступа : www.akorda.kz/ru/official_documents/constitution.

3. О языках в Республике Казахстан : закон Республики Казахстан от 11 июля 1997 г. – Режим доступа : www.kaznu.kz/ru/1969/page.

4. Об административно-территориальном устройстве Республики Казахстан : закон Республики Казахстан от 8 декабря 1993 г. – Режим доступа : www.online.zakon.kz/document/?doc_id=1007265.

5. Государственная программы развития и функционирования языков в Республике Казахстан на 2011-2020 годы, принятой Указом Президента Республики Казахстана № 110 от 29 июня 2011 года. – Режим доступа : www.online.zakon.kz/document/?doc_id=1007265.

6. Положение о Республиканской ономастической комиссии при Правительстве Республики Казахстан. – Режим доступа : www.online.zakon.kz/document/?doc_id=1007265.

7. «Правила учета мнения населения соответствующей территории при наименовании, переименовании административно-территориальных единиц, составных частей населенных пунктов, а также уточнении и изменении транскрипции их наименований» от 24 февраля 2014 года № 138. – Режим доступа : www.online.zakon.kz/document/?doc_id=1007265.

ЛЕОНОВА ОЛЕНА

здобувач кафедри економічної політики та менеджменту Харківського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України

ДОСВІД ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ У СФЕРІ ДЕТИНІЗАЦІЇ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН ЗА КОРДОНОМ

Світова практика засвідчує, що проблема виведення капіталу з тіні є актуальною в усіх країнах. Залежно від конкретної ситуації, що склалася в країні, її вирішують з різною метою та із застосуванням різних механізмів. У найрадикальніший спосіб це завдання реалізується в країнах, що поставили за мету покінути з корумпованими режимами й відновити справедливість. Як правило, це відбувається шляхом конфіскації та націоналізації доходів і майна тих, кого визнали «ворогами» нової влади.

Розвинені країни реалізують більш вузькі прагматичні механізми державного регулювання у сфері детінізації економічних відносин – повернення капіталу, легалізація доходів, отриманих за кордоном тощо – та застосовують для цього більш лояльні способи.

Міжнародний досвід засвідчує існування закономірності легалізації / амністії доходів і капіталу, яка найчастіше ініціюється урядом, який щойно прийшов до влади. Фінансові кола, котрі підтримують у цей час новий уряд, одержують додаткові персональні гарантії й тому діють відповідним чином. В інших випадках – це досить складний процес, що дає, як правило, незначний ефект для бюджету (це вважається одним і базових показників успішності реалізації відповідних програм). Звичний показник у світовій практиці – це повернення в бюджет до 1 % від його обсягу.

Країни, що вже провели фінансові амністії: США, Бельгія, Грузія, Німеччина, Італія, Франція, Швеція, Швейцарія, Грузія, Казахстан, Індія, Ірландія, Туреччина, країни Латинської Америки [1].

Однією з перших цей крок здійснили США. Після відміни «Сухого закону» торгівцям алкогольних напоїв надали можливість легалізувати отримані доходи від цієї діяльності. Ці ресурси були офіційно інвестовані у відродження економіки країни. Найуспішніше за результатами проведення відбулася амністія тінювих доходів у штаті Нью-Джерсі (США), яка принесла в бюджет суму, що становила 2, 6 % усіх річних податкових надходжень [2]. Принципами проведення легалізації / амністії доходів стали:

- чітке визначення тих видів доходів і капіталів, що не підлягають легалізації / амністії;
- одноразове проведення процедури протягом законодавчо визначеного періоду (зазвичай протягом року);
- неконфіскаційний характер процедури;
- достатні гарантії звільнення від відповідальності за декларовані об'єкти;

- гарантії конфіденційності інформації;
- поєднання амністії з більш жорсткими умовами відповідальності у випадку приховування доходів;
- широка роз'яснювальна робота.

На нашу думку, це найдоцільніший засіб застосування механізмів державного регулювання, проведення детінізації і захисту прав людини.

В Італії було запроваджено схему, за якої зберігається цілкова анонімність осіб, котрі вирішили повернути на батьківщину свої капітали. Повернення відбувається через відкриття рахунку в комерційному банку, що зберігає конфіденційність особи. Подібна схема застосовується також для легалізації нерухомості. Банк був уповноважений від імені конкретної особи задекларувати у податкових органах 2,5 % від вартості нерухомості, не повідомляючи про місця розташування і характер цієї нерухомості.

На пострадянському просторі ефективно провів амністію тінювих доходів Казахстан. У 2001 р. під час амністії капіталу було легалізовано 480 млн. дол. США. За умовами компанії задекларовані доходи повністю звільнялися від сплати податків і необхідності пояснювати їх походження. Для підвищення довіри до держави з боку громадян були ліквідовані декларації за період з 1995 року до 2000 року. Під час чергової податкової амністії в 2005-2007 рр., коли громадяни Казахстану могли задекларувати майно, було виведено з тіні близько 6,7 млрд. дол. США [1].

Підсумовуючи заходи ефективності та високих показників результатів проведення амністій в Італії та Казахстані, визначаємо доцільним:

- повну конфіденційність усіх переміщень активів для податківців та інших державних структур;
- оподаткування задекларованого доходу через спеціальний фінансовий інститут на умовах конфіденційності;
- звільнення від подання декларації, сплати податкових заборгованостей, аудиту коштів, отриманих до проведеної легалізації;
- зобов'язання держави щодо ліквідації записів про податкові заборгованості, пені та штрафи щодо активів, представлених до проведеної легалізації.

Проведений аналіз доводить, що результативність фінансових амністій перш за все залежить від механізмів державного регулювання, довіри до влади та від гарантій безпеки з боку держави (захист від розголошення інформації та переслідувань) особам, які легалізують доходи. Фінансовим амністіям у країнах, що отримали позитивні результати від їх проведення, притаманні такі ознаки як реформування податкової системи в цілому, посилення запобіжних та карних заходів за порушення податкового законодавства, розширення повноважень фіскальних органів і органів переслідування за правопорушення в цій сфері відразу після амністії.

Список використаних джерел:

1. Савчук О. Досвід іноземних країн з легалізації або амністування тінювих доходів / О. Савчук / Європейський інформаційно-

дослідницький центр. – Режим доступу : www.euinfocenter.rada.gov.ua/uploads/documents/28984.pdf.

2. Турчинов О. В. Тіньова економіка: теоретичні основи дослідження : наукове видання / О. В. Турчинов. – К. : Вид-во АртЕк, 1995. – 156 с.

ЛЕСНЯК-ІГЛІНСЬКА НАТАЛІЯ

аспірант кафедри державного управління

Львівського регіонального інституту державного управління

Національної академії державного управління при Президентові України

УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ ЯК ЗАСІБ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЩОДО БЕЗПЕКИ ПРАЦІ

Вплив стану безпеки праці на показниках якості життя суспільства детермінує необхідність удосконалення управління у сфері охорони праці шляхом застосування сучасних досягнень щодо системи моніторингу та оцінювання.

Законом України «Про охорону праці» визначено основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці; регулювання відповідними органами державної влади відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища та встановлено єдиний порядок організації охорони праці в Україні [1]. Зокрема, розділом VI цього Закону визначено структуру та повноваження органів державного управління охороною праці, які утворюють систему, що являє собою складну розгалужену вертикаль. Така структура, яка передбачала жорсткий регуляторний вплив цих органів на роботодавців з метою реалізації основних принципів державної політики у сфері охорони праці, була достатньо ефективною в умовах планово-адміністративної економіки. Існуюча система управління охороною праці в Україні, побудована на усіх рівнях на принципі коригувальних, а не запобіжних дій, коли реагування відбувається на небезпечні випадки та ситуації, що вже сталися, а не спрямоване на попередження та запобігання виникненню (профілактику) таких випадків чи ситуацій.

У сучасних умовах, у багатьох країнах світу, зокрема, ЄС, вирішення питань забезпечення професійної безпеки щодо життя та здоров'я працівників, досягається за допомогою системи управління, побудованої на основі оцінки й управління ризиками. Зважаючи на це, з метою підвищення ефективності державного управління охороною праці, зокрема шляхом приведення нормативно-правової бази у цій сфері у відповідність із сучасними вимогами та законодавством ЄС, вбачається доцільним здійснити реформування всіх рівнів існуючої системи управління охороною праці в Україні шляхом впровадження ризик-орієнтованого

підходу (управління ризиками).

Станом на сьогодні, немає єдиного визначення поняття ризику, зокрема його специфіки у сфері безпеки праці. Так, Національний стандарт ДСТУ OHSAS 18001:2010 містить визначення таких понять: ризик (risk) – це поєднання ймовірності виникнення небезпечної події чи впливу (впливів) та істотності травми чи погіршення здоров'я, які може бути зумовлено такою подією чи впливом (впливами); оцінювання ризику (risk assessment) – це процес оцінювання ризику, що виникає від небезпеки, з урахуванням адекватності наявних засобів управління та прийняття рішення стосовно прийнятності чи неприйнятності ризику; прийнятний ризик (acceptable risk) – це ризик, знизений до рівня, який організація може допустити, враховуючи свої правові зобов'язання та власну політику у сфері гігієни та безпеки праці [2].

За визначеннями Державного стандарту ДСТУ 2293-2014 ризик – це комбінація ймовірності заподіяння шкоди і тяжкості цієї шкоди; професійний ризик – це ризик ушкодження здоров'я працівника в процесі його професійної діяльності; прийнятний (допустимий) ризик – це ризик, зменшений до такого рівня, що його галузь, об'єднання підприємств, підприємство, установа, організація може допустити, урахуовуючи її легальні обов'язки та власну політику у сфері охорони праці [3].

Дефініції поняття ризик наведено у статті 1 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності»: ризик – це ймовірність виникнення негативних наслідків від провадження господарської діяльності та можливий розмір втрат від них, що вимірюється у кількісних та якісних показниках; прийнятний ризик – соціально, економічно, технічно і політично обґрунтований ризик, який не перевищує гранично допустимого рівня [4].

Проте, усі зазначені вище визначення ризику акцентують увагу на двох характерних ознаках – ймовірності настання негативної події та розмірі збитку від неї.

Вплив на ризики виникнення небезпечних та аварійних ситуацій здійснюється за допомогою ефективної системи управління охороною праці, невід'ємною складовою якої є система управління ризиками, що набуває актуальності в умовах європейської інтеграції України. Управління ризиками (англ. risk management – ризик-менеджмент) – це цілеспрямована безперервна діяльність з вибору та реалізації найкращого з можливих способів зменшення ризиків до прийняттого рівня при заданих обмеженнях на ресурси і час. Основною метою управління ризиками є забезпечення максимальної ефективності такого управління, а завдання полягають у профілактиці виникнення ризиків, мінімізації збитків, що спричинені ризиками, максимізації ймовірності досягнення встановлених цілей, захисті об'єкта ризику від можливих нинішніх чи майбутніх небезпек. Процес управління ризиками має декілька етапів: встановлення цілей та планування процедур управління ризиками для даної організації чи проекту; ідентифікація ризиків (визначення джерел та факторів ризиків); аналіз ризиків (складення повного переліку ризиків, їх

характеристики, можливий вплив); якісна та кількісна оцінка ризику (оцінка потенційних наслідків конкретної події, оцінка імовірності події); реагування на ризик (визначення й оцінка варіантів, планування заходів реагування, розподіл відповідальності); оцінка досягнутих результатів і корекція ризик-стратегії. [5]. Тому, у контексті управління охороною праці, управління ризиками повинно включати: ідентифікацію небезпек та оцінку ризику, моніторинг рівня ризику та визначення неприпустимого ризику [6].

На підставі вище викладеного, можна зробити висновок про те, що запровадження концепції управління ризиками є важливим інструментом у реалізації державної політики у сфері охорони праці. Ідентифікація небезпек та оцінювання ризиків, як складові державного управління щодо безпеки праці повинні бути постійним безперервним процесом, зважаючи на динамічні зміни зовнішніх та внутрішніх умов функціонування органів управління, обов'язком яких є реалізація державної політики у сфері охорони праці.

Список використаних джерел:

1. Про охорону праці : закон України від 14 жовт. 1992 р. № 2694-ХІІ // Верховна Рада України. – Режим доступу : www.zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2694-12.

2. Системи управління гігієною та безпекою праці. Вимоги: (OHSAS 18001:2007, IDT): ДСТУ OHSAS 18001:2010 – [Чинний від 2011-01-01]. – К. : Держспоживстандарт України, 2011. – 20 с. – (Національний стандарт України).

3. Охорона праці. Терміни та визначення основних понять ДСТУ 2293:2014 – [Чинний від 2015-05-01]. – Режим доступу : www.online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page?id_doc=61781.

4. Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності : закон України від 5 квіт. 2007 р. № 877-V // Верховна Рада України. – Режим доступу : www.zakon1.rada.gov.ua/laws/show/877-16.

5. Енциклопедія державного управління : у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентів України ; наук.-ред. кол. : проф. Ю. Ковбасюк (голова) [та ін.]. – К. : НАДУ, 2011. – Т. 1 : Теорія державного управління / наук.-ред. кол. : В. М. Князев (співголова), І. В. Розпутенко (співголова) [та ін.]. – 2011. – 748 с.

6. Рекомендації щодо підвищення ефективності управління ризиками виникнення нещасних випадків та професійних захворювань на рівні підприємства, галузі, держави. – К. : Основа, 2004. – 15 с.

ЛИПОВСЬКА КАТЕРИНА

аспірант кафедри економіки та регіональної політики

Дніпропетровського регіонального інституту державного управління

Національної академії державного управління при Президентові України

РОЗВИТОК ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ МІСЬКИХ ГРОМАД

В умовах переходу до інформаційного суспільства інтелектуальний потенціал є важливим чинником соціально-економічного, технологічного та культурного розвитку. У структурі виробництва неухильно зростає питома вага галузей, які забезпечують створення, відтворення та використання інтелектуального потенціалу.

На нашу думку, інтелектуальний потенціал громади – це сукупність знань, компетентності її членів, інтелектуальної власності, організаційних можливостей. Особлива увага має бути приділена інтелектуальному потенціалу міст, який містить: людські ресурси – знання, компетентність, творчість членів міської громади; інтелектуальні ресурси – інформацію; інтелектуальну власність – патенти, ліцензії, авторські права, комерційні секрети і торгові марки; структурні ресурси – культуру, організаційні можливості, оргструктури, інформаційні канали міста; бренд-активи – популярність, репутацію, імідж та інші нематеріальні ресурси міста.

Деякі дослідники поширюють поняття інтелектуального потенціалу і на такі фактори, як лідуючі позиції в галузі використання нових технологій, перманентне підвищення кваліфікації персоналу [2].

Інтелектуальний потенціал відіграє сьогодні ключову роль в сучасному розвитку міста та розвитку його конкурентних переваг.

Важливою конкурентною перевагою міста мають стати кваліфіковані професійно підготовлені кадри місцевого самоврядування, які володіють сучасними знаннями і сучасними технологіями управління.

На думку В. М. Алексєєва, «не маючи кадрового потенціалу, спроможного врівноважити суб'єкт та об'єкт державного управління за допомогою структур публічного управління, провести реальні реформи досить складно. Тому виховання молодого покоління на нових засадах в управлінні має стати одним із завдань вищої школи, адже досягти кардинальних змін в системі державного управління без спеціалістів такої кваліфікації досить проблематично» [1, с. 10].

Використання і розвиток інтелектуального потенціалу міських громад, таким чином, стає важливим фактором підвищення конкурентоспроможності малих і середніх міст. Тому пошук конкретних точок більш масштабного розвитку інтелектуального потенціалу повинен стати головним стратегічним напрямом у діяльності органів управління таких міст.

З огляду на дві складові інтелектуального потенціалу міста – людську і організаційну, можна виділити два основних напрями діяльності адміністрації міста у сфері його підтримки і розвитку: формування і

підтримка людського потенціалу міста за допомогою підвищення знань і компетентності громади, підготовки необхідних фахівців; збереження наявного рівня і розвиток сучасних видів інформаційного та організаційного забезпечення всіх споживачів міста. У межах цих напрямів для малого і середнього міста найбільш актуальними стають такі: «керована» міграція кваліфікованих кадрів; пріоритетний розвиток освіти і професійного навчання; розвиток інформаційних технологій; захист інтелектуальної власності; розвиток професійного потенціалу органів місцевого самоврядування.

Професійний потенціал місцевого самоврядування має стати одним із значущих конкурентних переваг міста. Це вимагає систематичного і цілеспрямованого навчання керівних кадрів та відповідальних працівників органів місцевого самоврядування.

Навчання посадових осіб місцевого самоврядування міста є засобом формування професійного потенціалу місцевого самоврядування для подальшого використання цього ресурсу в розвитку конкурентоспроможності міста.

Інтелектуальний потенціал малих і середніх міст в сучасних умовах стає тією конкурентною перевагою, яка дозволяє їм залучати на свою територію ресурси на рівні з великими містами. Тому стратегічним напрямком діяльності місцевої влади має стати найбільш повне використання, збереження та розвиток інтелектуального потенціалу території. Це відноситься і до людського потенціалу міста – сукупності знань та компетентностей, які мають жителі даного міста, і до організаційного потенціалу міста, тобто його технічного, організаційного забезпечення, міських оргструктур, професійного потенціалу адміністрації.

Основними напрямками діяльності міської влади у сфері розвитку і підтримки інтелектуального потенціалу є: формування та підтримання людського потенціалу міста і одночасне збереження наявного рівня і розвитку сучасних видів інформаційного та організаційного забезпечення всіх споживачів міста.

Список використаних джерел:

1. Алексеев В. М. Фахівці для громадівсько-державного управління: суспільний запит і практична підготовка / В. М. Алексеев // Теорія та практика державної служби : матеріали наук.-практ. конф., Дніпропетровськ, 23 листопада 2015 р. / за заг. ред. С. М. Серьогіна. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2015. – 215 с. – С. 10 – 12.

2. Бобровська О. Ю. Інтелектуальні ресурси регіонів і їх використання в умовах децентралізації влади в Україні / О. Ю. Бобровська // Сталий розвиток територій: проблеми та шляхи вирішення: матеріали VI міжнар. наук.-практ. конф., Дніпропетровськ, 9 жовт. 2015 р. / за заг. ред. О. Ю. Бобровської. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2015. – С. 15 – 18.

ЛОЗОВСЬКА КАТЕРИНА

аспірант кафедри проектного менеджменту

Одеського регіонального інституту державного управління

Національної академії державного управління при Президентові України

РОЗВИТОК МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ: КОМУНІКАЦІЙНИЙ АСПЕКТ

Реформа децентралізації, що триває протягом останніх кількох років і вже має певні результати вимагає зміни мислення та підходів до формування стратегій розвитку та передбачає запровадити нову культуру прийняття рішень, розвиваючого зворотного зв'язку і зміщення акцентів у бік горизонтальних комунікацій замість вертикальних, а також підвищення рівня особистої відповідальності та активності замість виключно виконавської дисципліни.

Проміжні результати першого етапу децентралізації влади відповідно до реалізації положень Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади [2] і завдань Плану заходів щодо її реалізації [3] свідчать, що уже діє основний пакет нового законодавства, впроваджуються першочергові законодавчі ініціативи. Завдяки чому уже за станом на березень 2018 року створено 725 об'єднаних територіальних громад, до складу яких увійшли 3372 колишніх місцевих ради. В ОТГ проживають уже 6, 3 млн. людей, обрано 640 старост та 1,8 тис осіб виконують обов'язки [1]. За цими ж даними моніторингу ще 7843 територіальних громад залишилось необ'єднаними, в середньому динаміка об'єднання становить біля 60 громад на місяць.

Планом заходів щодо реалізації Концепції також, окрім внесення змін до чинного законодавства, відповідного фінансування реформи та підтримки територіальних громад передбачено комплекс різноманітних комунікаційних заходів: розроблення навчальних програм для посадових осіб місцевого самоврядування, проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи з питань реформування, надання консультативно-методологічної, організаційно-методичної допомоги тощо. Задля успішної реалізації реформ створена та функціонує система Центрив розвитку місцевого самоврядування та Центральний офіс реформ з децентралізації, який функціонує 2016 року при Мінрегіоні. Місія офісу полягає у сприянні розвитку місцевого самоврядування та забезпеченні реалізації реформ децентралізації. Це своєрідний комунікаційний хаб, який взаємодіє з 24 центрами в областях та секторальними офісами підтримки децентралізації в галузі освіти, охорони здоров'я, планування територій, культури, соціального захисту тощо. Важливим завданням офісу є формування цілісного та системного бачення, створення професійної команди, яка проводитиме зміни, проведення масштабних національних комунікаційних кампаній та запровадження постійно-діючих програм навчання, як для команди, так і для агентів змін, ключових лідерів.

В процесі децентралізації і етап добровільного об'єднання

територіальних громад, що є довготривалим в організаційному плані, і етап започаткування співробітництва територіальних громад (міжмуниципального співробітництва), і етап формування другого рівня АТУ – префектур, передбачають безперервний діалог органів публічного управління всіх рівнів між собою та громадськістю, тобто забезпечення дієвої комунікації.

Оскільки реформа децентралізації є складною, комплексною, всеохопною та домінуючою з точки зору управління, тому існують певні помилки та невдачі, що суттєвим чином впливають на хід реалізації реформ, гальмують окремі процеси тощо. Основною причиною невдалої управлінської діяльності, на думку окремих практиків, є помилкове мислення, пов'язане з хибними рішеннями, які не відповідають сучасним викликам. Управлінці часто покладаються на стиснуті моделі, які фіксують лише частину процесу [4, с. 2]. А тому часто порушується важливий принцип реформи – формування цілісного та системного бачення, що, в свою чергу, суттєво впливає на комунікаційний процес та формує неправильне уявлення у відповідних цільових аудиторій та ключових гравців.

Розглядаючи комунікаційний аспект забезпечення розвитку місцевого самоврядування, варто зазначити, що потребують нового розгляду проблеми комунікації в соціальному аспекті функціонування місцевого самоврядування. На думку Штурхецького С., комунікація є стратегічною по своїй суті, оскільки спілкування не відбувається без мети, відповідно до якої здійснюється відбір і структурування мовних засобів, комунікаційних технологій, каналів і практик. Комунікація стратегічна ще й в силу того, що здійснюється вона під тиском постійно присутнього чинника – ефективності комунікативного процесу, який, до речі, відбувається в умовах динамічних змін комунікативного простору [5].

Стрімкий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій, інструментів масових комунікацій, можливостей Інтернету та суспільно-політичних процесів прирікає традиційні комунікаційні технології та способи на швидке моральне старіння, що в свою чергу потребує нових дієвіших та ефективніших комунікаційних підходів та інструментів. Варто зазначити, що змінюється не лише кількість і якість технологій, інструментів та каналів, а й суттєвим чином змінюється стереотип мислення, спосіб прийняття рішень тощо.

Усталена традиційна комунікаційна інфраструктура місцевого самоврядування не відповідає ані потребам часу, ані новим умовам функціонування територіальних громад. Тому особливої актуальності набуває необхідність формування комунікаційної інфраструктури нової формації в умовах розвитку місцевого самоврядування, формування самодостатніх територіальних громад та реформування системи публічного управління і адміністрування в Україні.

Список використаних джерел:

1. Моніторинг процесу децентралізації влади та реформування місцевого самоврядування ; за станом на 12.03.2018 р. / Мінрегіонбуд. –

Режим доступу : www.decentralization.gov.ua/uploads/library/file/184_2018_12.03__1__1_.pdf.

2. Про схвалення Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні : розпорядження КМУ від 1 квіт. 2014 р. – Режим доступу : [www.zakon5.rada.gov.ua/laws/show/333-2014- %D1 %80](http://www.zakon5.rada.gov.ua/laws/show/333-2014-%D1%80).

3. Про питання реалізації Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні : розпорядження КМУ від 22 верес. 2016 р. № 688-р. – Режим доступу : [www.zakon2.rada.gov.ua/laws/show/688-2016- %D1 %80%80%80%D1 %80](http://www.zakon2.rada.gov.ua/laws/show/688-2016-%D1%80%80%80%D1%80).

4. Фрейми децентралізації 2017: комплексний аналіз впровадження реформи в Запорізькій області / Організаційний підхід в аналізі соціальної дійсності. – Режим доступу : www.decentralization.gov.ua/uploads/attachment/document/10.pdf

5. Штурхецький С. В. Комунікативні стратегії у місцевому самоврядуванні: аспект соціальної дії / С. В. Штурхецький // Advanced Technologies Of Science And Education : XV міжнародна наукова інтернет конференція, 19-21.04.2017 р. – Режим доступу : www.intkonf.org/shturhetskyy-sv-komunikativni-strategiyi-u-mistsevomu-samovryaduvanni-aspekt-sotsialnoyi-diyi.

ЛОСЕВА ЮЛИЯ

*магістрант державного і муніципального управління
Російської академії народного господарства і державної служби
при Президенті РФ, Середнеруський інститут управління – філіал*

МЕХАНИЗМЫ И ПРИОРИТЕТЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Сегодня структурные изменения экономики привели к дисбалансу на рынке труда – безработице в одних сферах экономической деятельности и нехватке рабочей силы в других. Обозначилась проблема нерациональной занятости населения, специфика и содержание которой предопределены как объективными экономическими, так и субъективными причинами. На состояние занятости населения на региональном уровне также оказывает влияние и качество функционирования институциональной системы, в том числе место, роль и характер участия государства в рыночной экономике, методы государственного регулирования трудовых отношений. Следует констатировать отсутствие эффективной государственной политики в области занятости, ощущается недостаточность превентивных мер по сокращению числа безработных граждан, а также разработки действенного механизма государственного контроля в сфере трудовых отношений в регионах [1, с. 21].

В связи с тем, что реализация программ содействия занятости на уровне регионов России и органов местного самоуправления затруднена

по причине бюджетного дефицита, во многом обусловленного антироссийскими экономическими и политическими санкциями, наиболее перспективным направлением повышения эффективности государственной политики в области занятости является проведение активных программ службами занятости совместно с предпринимателями по созданию новых рабочих мест, содействию самозанятости, регулированию предложения рабочей силы по профессионально-квалификационному составу. Вместе с тем практическая адаптация перспективных направлений повышения занятости населения не может быть реализована только посредством стратегических направлений политики государства. Необходима разработка качественно нового инструментария, способствующего эффективному решению проблем совершенствования трудового законодательства, миграционной политики, сферы труда и занятости как на федеральном, так и региональном уровнях.

В условиях социально-экономических преобразований особо значима роль принятых норм, институтов и человека как хозяйствующего субъекта с его психофизиологическими, национальными, религиозными установками и традициями к труду. Занятость трудоспособного населения представлена как многостороннее явление, а именно как:

- получение субъектами занятости экономической выгоды от труда (доход, заработная плата, производство товаров/услуг);
- условие включения работника в производство (фактор производства, разделение труда, потребление);
- получение социальной значимости субъектов занятости (жизненная потребность, самореализация, трудовая мотивация);
- распределение трудовых ресурсов по видам деятельности и предприятиям (рациональное использование трудовых ресурсов);
- развитие институциональной структуры рынка труда;
- формирование трудовых отношений субъектов рынка труда (контрактные отношения). Поэтому занятость – это трудовая деятельность, связанная с вовлечением трудоспособного населения в экономическую деятельность по видам этой деятельности и предприятиям экономики с целью получения дохода для удовлетворения личных потребностей и социальной значимости.

В ходе проведенного исследования нами были выявлены особенности проявления трансформационных форм занятости трудоспособного населения с позиции институционализма. Установлено, что социально-экономические преобразования связаны с уровнем развития институтов на рынке труда (стандарты профессиональной подготовки, система оплаты труда, система защиты населения, налоговая система, традиции рыночного поведения, трудовое законодательство и трудовые контракты) и эффективностью государственного участия [2, с. 215].

В современных условиях наблюдаются черты оппортунистического поведения субъектов занятости и нигилизма в целях максимизации экономических взаимовыгод вследствие несовершенства налоговой и пенсионной системы, трудового законодательства России. Нами

выявлены черты деинституционализации рынка труда РФ:

- доминирование неформальных институтов на рынке труда, имеющих собственную инерцию и самоподдерживающие процессы;
- развитие оппортунистического поведения, выступающее экономической выгодой для субъектов трудовых отношений;
- широкое использование неявных социальных контрактов между работодателем и наемными работниками, без контроля и гарантий исполнения обязательств;
- дифференциация доходов населения вследствие правовой дискриминации наемного работника, а не конкуренции на рынке труда;
- противоречивое законодательство, создающее дополнительные преимущества работодателям для проявления олигопсонической рыночной власти по отношению к наемным работникам;
- регионально-отраслевой признак занятости и доходов населения;
- неразвитость информационной инфраструктуры рынка труда в обеспечении занятости населения;
- неразвитость партнерских трудовых отношений вследствие реализации стратегии на выживание значительной части населения.

Социально-экономические преобразования требуют разрешения возникших противоречий в институциональной структуре рынка труда [3, с. 60]. С одной стороны – неформальные институты как естественное явление для переходных процессов (преобладание формальных институтов характерно лишь для ограниченного исторического периода, в период стабильности экономики) способствуют первоначальной адаптации субъектов занятости, снижению социальной напряженности и экономических издержек. С другой – не способствуют структурной перестройке, не обеспечивают субъектам занятости стабильных трудовых отношений, исполнение обязательств, защиты прав, развитие партнерских отношений, легализации гибких форм занятости.

Проведенное исследование позволило сформулировать следующие выводы.

1. Для каждого региона России в соответствии с особенностями его социально-экономического развития, культурно-историческими и пространственными предпосылками реализации конкретных специальных направлений может стимулировать и делать эффективной занятость трудоспособного населения в условиях социально-экономических преобразований.

2. С позиций системного подхода организационно-экономический механизм управления занятостью в регионе включает следующие аспекты – функции, элементы, структуру и экономические методы. Причем функции, предполагающие административное, правовое и экономическое регулирование занятости, выступают основой элементного состава организационно-экономического механизма, включающего процесс планирования занятости, информационное обеспечение и процесс контроля занятости. При этом реализация функций способствует достижению главной цели механизма управления занятостью

в регионе – обеспечению эффективной (продуктивной) занятости, которая достижима посредством интеграции административных, экономических и правовых мер ее регулирования.

3. Реализация активной политики занятости трудоспособного населения в регионах России должно быть направлено, во-первых, на повышение эффективности активных программ содействия занятости за счет: разработки направлений работ по совершенствованию регулирования занятости службами занятости и предприятиями совместно со службой занятости; ежегодного расчета эффективности мероприятий, входящих в состав активных программ содействия занятости с использованием специфических показателей эффективности для каждого направления; усиления интеграционных связей между службой занятости и заинтересованными предприятиями и организациями. Во-вторых, на расширение перечня активных программ содействия занятости с включением в их состав направлений, используемых частными агентствами по трудоустройству, таких как лизинг трудовых ресурсов и аутплейсмент (работа с сокращенным персоналом). В-третьих, на решение проблем занятости сельского населения, то есть снижения сельской безработицы за счет использования как специальных программ для села, так и общих активных программ содействия занятости.

Список использованной литературы:

1. Пакулина И. С. Повышение благосостояния населения и развитие сектора социальных услуг в регионе / И. С. Пакулина, Ю. А. Цыпкин, А. С. Пакулина // *Materiały IX Międzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji «Naukowa myśl informacyjnej powieki – 2013» (07-15 marca 2013 roku)*. Volume 8. *Ekonomiczne nauki : Przemysł. Nauka i studia*, 2013. – S. 20 – 22.

2. Феклистова И. С. Социальные приоритеты как детерминанты успешного управления муниципальным образованием / И. С. Феклистова // *Развитие института государственной службы в регионах: международный и российский опыт : III Международная науч.-практ. конф. (12 октября 2015 г., г. Орел) / под редакцией П. А. Меркулова. – Орёл : Изд-во ОФ РАНХиГС, 2015. – С. 211 – 216.*

3. Цыпкин Ю. А. Прогнозирование в разработке стратегии развития социальной сферы / Ю. А. Цыпкин, И. С. Пакулина // *Землеустройство, кадастр и мониторинг земель : науч.-практ. ежемесячный журнал. – 2013. – № 3. – С. 56 – 63.*

МАЛИК ЕЛЕНА

канд. полит. наук, доцент, доцент кафедры «Политология и государственная политика» Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Среднерусский институт управления – филиал

АРТЕМЬЕВ РУСЛАН

магистрант государственного и муниципального управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Среднерусский институт управления – филиал.

ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВЕННЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УСЛУГ В МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ЦЕНТРАХ

Различного рода аспекты совершенствования организации и оказания социальной консультативной помощи населению на уровне каждого конкретного региона приобретают в условиях административной реформы немаловажное значение. В России предоставление услуг населению обеспечивают органы исполнительной власти субъекта Российской Федерации, подведомственные им учреждения, территориальные подразделения федеральных органов исполнительной власти и исполнительные органы государственной власти, юрисдикция которых распространяется на территорию региона, а так же органы местного самоуправления и подведомственные им учреждения.

Порой сложность и долговременность процедур предоставления услуг вынуждает заявителей обращаться за помощью в организации-посредники, которые берут на себя функции документированного оформления соответствующих прав заявителя на получение государственной и муниципальной услуги.

Если проанализировать основные трудности, возникающие при получении государственных (муниципальных) услуг гражданами, то порядка 45 % опрошенных граждан указывают на большие очереди. С другой стороны, основным средством взаимодействия органов публичной власти и подведомственных им организаций между собой и с другими организациями продолжают оставаться бумажные документы, которые с точки зрения информационно-коммуникационных технологий служат технологическими разрывами в единой цепочке последовательности административных процедур при предоставлении каждой конкретной услуги.

Мы приходим к пониманию, что низкое качество выполнения муниципальных услуг непосредственно связано со следующими субъективными причинами:

– необоснованное привлечение заявителей к процессам сбора различного рода документов и справок и избыточное число используемых бумажных форм документов при установлении, оформлении или подтверждении прав заявителей на получение услуг.

– неоправданная последовательность процедур предоставления услуг, приводящая к увеличению сроков подготовки конечных документов для заявителей.

– требование многократного личного взаимодействия сотрудников органов публичной власти и подведомственных им организаций с заявителями.

– низкая межведомственная согласованность органов публичной власти и подведомственных им организаций при предоставлении услуг заявителям. Отсутствие скоординированного и юридически оформленного порядка их взаимодействия.

– несогласованность графиков работы различных структур и организаций, обслуживающих заявителей на территории их проживания, приводящая к дополнительным потерям времени заявителей при получении услуг.

– недостаточно эффективная организация деятельности по приему и обслуживанию заявителей внутри организаций, «что не отвечает потребностям больших потоков заявителей и не позволяет работающим гражданам реализовывать свои права на получение услуг в свободное от основной занятости время» [1, с. 84].

Вышеперечисленные проблемы взаимосвязаны, благодаря этому их полное решение возможно только посредством реализации комплекса организационных, информационных, нормативно-методических и технических мероприятий, которые должны быть предусмотрены при предоставлении по принципу «одного окна».

Многофункциональные центры предоставления государственных и муниципальных услуг представляет собой единое место приема, регистрации и выдачи необходимых документов гражданам и юридическим лицам при предоставлении государственных и муниципальных услуг. Другими словами, МФЦ – это своего рода «супермаркет» государственных и муниципальных услуг. «Их деятельность направлена на максимальное повышение комфортности граждан, обращающихся за получением государственных и муниципальных услуг, и на данный момент можно сделать вывод о том, что эта деятельность весьма положительно оценивается российским населением, является востребованной гражданами страны и выступает реальным фактором модернизации системы местного самоуправления и муниципального управления в рамках реализации административной реформы» [3, с. 48].

Таким образом, первая ключевая характеристика МФЦ – ведение приема не представителями органов публичной власти и иных уполномоченных на предоставление услуг организациями, а специально выделенными операционистами, включенными в штат самостоятельной организации – МФЦ.

В целях практической оптимизации процедур предоставления услуг в МФЦ выделяются ответственные за согласование документов, которые уполномочены собирать те документы, которые в

традиционной форме собирались усилиями граждан.

Второй ключевой характеристикой МФЦ является организация ведения приема по так называемому «оконному» принципу.

Третьей ключевой характеристикой МФЦ является то, что на его базе можно организовать предоставление большинства услуг населению, проживающему в данном муниципальном образовании. «Сегодня в субъектах Российской Федерации, в том числе в Орловской области, утвержден перечень услуг, оказываемых государственными и муниципальными учреждениями и другими организациями, в которых размещается государственное задание (заказ) или муниципальное задание (заказ), подлежащих включению в реестры государственных или муниципальных услуг и предоставляемых в электронной форме» [4, с. 101].

На основании вышесказанного следует заключить, что «преимущество МФЦ по принципу «одного окна» состоит в том, что в центре такого типа гражданин имеет возможность получить тот итоговый результат, который ему требуется: хотя компетенция по оказанию простых услуг остается за отраслевыми органами исполнительной власти, МФЦ берет на себя все проблемы взаимодействия с ними.

Для контроля и оценки качества деятельности многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг, необходимо проводить мониторинг эффективности МФЦ.

Проведение мониторинга необходимо для принятия управленческих решений по оптимизации предоставления государственных услуг, поскольку включает сбор информации о государственных услугах, выявление общих и частных проблем предоставления государственных услуг органами исполнительной власти Российской Федерации, их систематизацию и анализ.

В основные задачи мониторинга входит:

1. Определение уровня общей удовлетворенности населения качеством государственных и муниципальных услуг, предоставляемых органами власти и местного самоуправления, представляющими их учреждениями.

2. Анализ и оценка отношения граждан к нововведениям при получении указанных государственных и муниципальных услуг, в том числе: к МФЦ, к административным регламентам и стандартам услуг, к процедурам обжалования, к предоставлению услуг в электронном виде.

Формирование массива данных для построения рейтингов федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации по показателю удовлетворенности граждан качеством предоставления государственных и муниципальных услуг». В мониторинг должны включаться все обращения во все органы власти и обусловленные ими обращения в подведомственные, аффилированные и иные организации, необходимые для конечного результата взаимодействия с государством.

Постоянный мониторинг проводится учредителем МФЦ, один раз в

год, специально уполномоченными подразделениями уполномоченного органа субъекта РФ, администрации муниципального образования или независимой организацией (в том числе, с привлечением научных и консалтинговых организаций).

Оценить результативность и эффективность работы МФЦ можно путем использования балльно-рейтинговой оценки, которая включает качественные и количественные показатели. Они охватывают все преобладающие аспекты деятельности многофункциональных центров и группируются по четырем основным показателям:

- инфраструктура МФЦ,
- качество организации предоставления государственных и муниципальных услуг и удобство работы МФЦ,
- инновационность подходов в организации работы МФЦ,
- информационное освещение деятельности МФЦ.

Назначение создания рейтинговой оценки центров «одного окна» включает не только определение эффективности их работы, но и «формирование конкурентных условий для усовершенствования МФЦ, внедрения качественных подходов в организации деятельности» [6, с. 108].

В данной связи целесообразно обратиться к оценке доступности получения информации о порядке предоставления услуг жителей города Орла. По данным опроса 50 % респондентов оценили на «очень хорошо» доступность получения информации о порядке предоставления услуги. 40 % оценили доступность получения информации на «хорошо» (10 % оценили доступность получения информации на «удовлетворительно»). Также данные опроса показывают, что 50 % граждан оценивают полноту и понятность предоставленной специалистами МФЦ информации на «очень хорошо», еще 20 % респондентов оценивают предоставленную информацию на «хорошо» и столько же респондентов на «удовлетворительно», 10 % опрошенных граждан при оценке полноты и понятности предоставленной специалистами МФЦ информации затруднились с ответом. Ровно половина респондентов – 50 % оценивают свою удовлетворенность результатом обращения в МФЦ и результатом получения услуги оценкой «очень удовлетворен». Другая половина респондентов, оценивая свою удовлетворенность результатом обращения в МФЦ и результатом получения услуги, выбрали вариант ответа «скорее удовлетворен».

Респондентам задавался открытый вопрос «Что должно измениться в существующем порядке организации деятельности МФЦ для улучшения процесса предоставления государственных и муниципальных услуг?» респонденты акцентировали внимание на следующем:

- требуется расширение спектра предоставляемых услуг;
- необходимо больше внимательности сотрудников МФЦ к заявителям;
- сектор ожидания в МФЦ должен быть оборудован телевизором.
- неудобство получения заграничного паспорта

– не все окна работают согласно графику работы МФЦ

Часть опрошенных граждан отметили необходимость развития сети МФЦ по месту жительства.

Таким образом, большинство граждан оценивает положительно основной спектр предоставления государственных и муниципальных услуг в МФЦ города Орла: местоположением центра, интерьером, оснащенностью; электронными услугами; длительностью и содержательностью оказываемых консультаций, приемом документов, их получением; компетенцией и профессионализмом сотрудников; сроками выполнения услуг.

Вместе с тем нельзя не сказать и о недостатках. Здесь следует отметить необходимость создания дополнительных центров по приему граждан, улучшить места для парковки. Одним из недостатков с которым столкнулись жители обращаясь в МФЦ города Орла – это отсутствие окна для приема документов для заграничного паспорта. Данная услуга выполняется, но не по принципу «одного окна». В данном центре работает специалист из УФМС России по Орловской области. Прием граждан производится в отдельном кабинете с отдельной очередью.

Проведение постоянного мониторинга качества предоставления государственных и муниципальных услуг позволяет своевременно корректировать процесс предоставления услуг с точки зрения повышения качества процесса и увеличения степени удовлетворенности граждан результатом обращения в государственный орган за истребованием услуги. «В текущем, перспективном и стратегическом планировании развития социальной сферы необходимо предусматривать конкурсные механизмы финансирования деятельности по предоставлению гражданам социальных услуг с целью обеспечения равного доступа к государственному финансированию для государственных и негосударственных учреждений, предоставляющих социальные услуги» [7, с. 170].

Несмотря на существующие недостатки МФЦ, можно с уверенностью говорить об их динамичном развитии в субъектах Российской Федерации. Они доказали эффективность своей работы. Кроме того, положительный эффект получили и высший исполнительный орган субъекта, и органы – участники МФЦ, и получатели услуг. Для первых основными результатами стали повышение эффективности предоставления услуг и укрепление авторитета власти среди населения. Однозначно повысилось качество оказания услуг, а благодаря устранению прямого контакта заявителя с чиновниками снизились стимулы к коррупционным сделкам. «Система социальной помощи основывается на принципе социальной заботы общества о своих социально уязвимых членах и социальной благотворительности». [2, с. 41].

Обобщая вышесказанное, следует заключить, что сегодня в России есть все предпосылки для повышения успеха деятельности МФЦ. Создание современных и удобных для граждан форматов предоставления услуг – важнейшая задача при построении сервисного государства. К

приоритетам можно отнести и разработку ряда нормативно-правовых актов с целью оптимизации правовой и структурной базы работы МФЦ. Прорабатываются методические рекомендации, утверждается перечень государственных услуг, устанавливаются требования к соглашениям между МФЦ и органами исполнительной власти.

Важным этапом выступает система подготовки кадров для учреждений публичной власти, призванных обеспечивать удовлетворение потребностей и запросов потребителей услуг. «Это формирует чрезвычайно высокий спрос на специалистов, умеющих профессионально оценить проблему и помочь ее решить, диагностировать и прогнозировать социальное развитие общества» [5, с. 59].

Дальнейшее развитие системы многофункциональных центров субъектах РФ создаст благоприятную основу для эффективного решения указанных проблем, но для этого необходимо оперативно и эффективно решать проблемы и сложности, возникающие в функционировании всей системы центров «одного окна».

Можно надеяться, что работа по созданию МФЦ в регионах не остановится и в ближайшем будущем получение государственных и муниципальных услуг в комфортных условиях, быстро и качественно – станет нормой нашей жизни.

Список использованной литературы:

1. Артеменко Е. А. Технологии создания многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг / Е. А. Артеменко, Е. В. Тюменцева, И. М. Степанов, В. Ф. Елисеенко, Н. М. Сивашева, Т. Р. Хафизов ; под ред. : Головшинский К.И. – М. : Издательский дом НИУ ВШЭ, 2011. – 104 с.

2. Гончарова Е. А. региональная практика создания системы предоставления государственных услуг в формате МФЦ / Е. А. Гончарова // Гражданское общество и правовое государство. – 2015. – Т. 2. – С. 5 – 7.

3. Ляхов В. П. Региональный опыт реализации МФЦ в России в контексте оптимизации функционирования местного самоуправления и модернизации российского общества / В. П. Ляхов // Власть. – 2015. – № 1. – С. 44 – 49.

4. Малик Е. Н. Государственное регулирование повышения доступности и качества предоставления услуг в сфере здравоохранения в Орловской области / Е. Н. Малик // Вестник государственного и муниципального управления. – 2014. – № 2. – С. 98 – 104.

5. Малик Е. Н. Институционализация профессионального обучения в области социальной работы в условиях модернизации российского образования / Е. Н. Малик, О. А. Санькова // Среднерусский вестник общественных наук. – 2013. – № 1. – С. 59 – 63.

6. Мироненко Н. В. Многофункциональные центры предоставления государственных и муниципальных услуг в регионах России: проблемы и перспективы / Н. В. Мироненко, Н. С. Тихенькая, К. С. Кондакова // Вестник государственного и муниципального управления. – 2014. –

№ 2 – 1 (12). – С. 105 – 109.

7. Пакулина И. С. Закономерности и стратегические приоритеты развития социальной сферы / И. С. Пакулина // Среднерусский вестник общественных наук. – 2013. – № 1. – С. 167 – 173.

МАР'ЯНЕНКО ГЕННАДІЙ

к. держ. упр., проректор з наукової роботи, доцент кафедри публічного управління та адміністрування Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України

ГЛОБАЛЬНІ ЗМІНИ СВІТОВОГО ПРОСТОРУ

В добу сучасних технологій людство все більше і більше прагне до автоматизації і оптимізації всього навколо себе. Багато в чому оптимізація зачіпає форму, матеріал і розміри оптимізованих об'єктів. Комп'ютери стають все компактніше, екрани все тонше, а деякі пристрої навіть розвитком неможливо розгледіти неозброєним оком. Серед інших технологій часто виділяють високі технології – найбільш високо розвинуті (найсучасніші) технології, що є «наукоємними», тобто які інтенсивно використовують найновіші наукові досягнення. Сьогодні ми вкладаємо в поняття «космос» куди більш глибоке розуміння, фундаментальне значення, значно ширше ніж просто космічний простір високотехнологічного майбутнього.

Глобалізація (англ. globalization) – процес всесвітньої економічної, політичної та культурної інтеграції та уніфікації. У ширшому розумінні – перетворення певного явища на планетарне, таке, що стосується всієї Землі. Основними наслідками глобалізації є міжнародний поділ праці, міграція в масштабах усієї планети капіталу, людських та виробничих ресурсів, стандартизація законодавства, економічних та технічних процесів, а також зближення культур різних країн [1, с. 72 – 73].

Однак ідея прогресивного глобального розвитку була сильно підірвана досвідом нинішнього сторіччя. Науково-технічна революція обернулася небаченим екологічною кризою у всіх вимірах, політичні революції і світові війни – «всесвітньо-історичними рецидивами не людяності», які здавалися давно пройденим етапом. ХХ століття ознаменувалося в цілому такою кількістю небачених раніше катастроф – військових, політичних, екологічних та моральних – що розчарування в ідеї прогресу стало очевидним. Криваві диктатури всіх видів від фашизму до комунізму, геноцид і масові репресії, атомні бомбардування і аварії на атомних станціях, постійна загроза атомного знищення вже в масштабах всієї земної кулі, який тепер можна підірвати десятки разів – ось далеко не повний перелік «придбань» прогресивного розвитку людства.

Механізм глобалізації є об'єктом ґрунтовних досліджень, дискусій та суперечок серед вченими, економістами і політиками. Складно відповісти на питання, яке місце займатиме кожна суверенна держава в цьому

процесі, як він повинен відбуватися і яка в ньому роль Заходу і Сходу. У новому тисячолітті міжнародне співробітництво переходить в добу глобалізації розвитку, що відкриває для людства не тільки нові, раніше небачені можливості розвитку і якісного росту, але і нові загрози цивілізації, проблеми і глобальні конфлікти.

Кожен громадянин, отримавши унікальний електронний ключ (особистий цифровий підпис), має доступ до всіх державних інституцій або реєстру (включаючи свій електронний кабінет громадянина зі свого комп'ютера). Тобто, заходячи в свій кабінет громадянин отримує доступ: до усіх публічних державних реєстрів, до всіх державних інституцій та довідкової інформації, до чинних нормативно-правових документів, до своєї фінансової інформації (доходи, податки, штрафи). Тобто, громадянин стає учасником процесу прямої демократії. Отже, електронний кабінет громадянина це, зокрема, інструмент участі у референдумах, парламентських, президентських та місцевих виборах, не відходячи від свого комп'ютера. Просто уявіть собі на скільки зменшаться витрати держави на фінансування небажаних державних інституцій та людей, функції яких з легкістю заміняють алгоритми та нейронні мережі.

Прості зрозумілі прогнози та швидкі процедури виведуть Україну в топ країни за швидкістю та легкістю ведення бізнесу, що приверне міжнародний бізнес і великі інвестиції.

Список використаних джерел:

1. Войтович Р. В. Вплив глобалізації на систему державного управління (теоретико-методологічний аналіз) : моногр. / Р. В. Войтович ; за заг. ред. В. М. Князева. – К. : Вид-во НАДУ, 2007. – 680 с.

МАР'ЯНЕНКО ГЕННАДІЙ

к. держ. упр., проректор з наукової роботи, доцент кафедри публічного управління та адміністрування Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України

СТАНОВЛЕННЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВИ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ ЗМІН СВІТОВОГО ПРОСТОРУ

В умовах глобальних змін світового простору особливої інституційної деконструкції зазнають системи публічного управління різних держав, які свій функціональний потенціал та структурну синергійність спрямовують на досягнення максимальної ефективності та утвердження нових принципів забезпечення конкурентності держав у глобальному світі. Головним атрибутом такої конкретності стає якість сервісної системи держави, спрямованої на впровадження інноваційних принципів інституціоналізації сфери публічного управління. Виходячи із цього особливої артикуляції на думку світових вчених набуває розроблення такого напрямку як організаційна кібернетика, який має виконувати роль балансуєчого інструментарію системи публічного

управління національних держав, слугуючи органічності їх функціонування в умовах непередбачених та некерованих глобальних змін. На думку С. Біера, балансуючою система публічного управління в умовах глобальних змін світового простору є лише за умови «своєчасного реагування на зміни оточуючої дійсності, що призводить до відповідного рівня її функціонального ускладнення, оскільки йдеться про новітні транснаціональні конструкції у сучасному світі» [1, с. 74]. В даному відношенні йдеться про побудову нової моделі державного управління, базованого на посиленні потенціалу синергійності та мультиплесності сучасних конструкцій публічного управління та адміністрування, вихідним пріоритетом яких є розвиток систем публічної служби, збалансування якості адміністративних послуг, покращення якості життя громадян.

Такий підхід слугуючи вдосконаленню публічного менеджменту передбачає врахування відповідних кількісних та якісних індикаторів надання відповідних послуг населенню, які характеризують його рівень добробуту. В межах кожної національної системи публічного управління глобального світу функціонує власна структура індикаторів якості життя, яка регламентується рівнем відповідного соціально-економічного та інноваційного розвитку держави та її публічного сектору. Аналіз міжнародної практики становлення систем публічного управління сучасних держав дозволяє конкретизувати їх основні параметри, серед яких: запровадження адміністративних регламентів (стандартів) надання державних та муніципальних послуг в електронному форматі (надання електронних послуг); широке поширення інформаційно-комунікаційних технологій в сфері державного управління (функціонування порталів публічного обговорення законопроектів); вдосконалення принципу «одного вікна» в роботі органів виконавчої влади (спрощення процедури підготовки, погодження та видачі різних документів); підвищення контролю за діяльністю органів державної і муніципальної влади; підвищення рівня задоволеності населення якістю надання державних і муніципальних послуг, а також результатами діяльності органів державної і муніципальної влади, якістю життя в цілому; впровадження системи громадського контролю за витрачанням бюджетних коштів; вдосконалення державної управлінської політикою із застосуванням принципу «зворотного зв'язку» з населенням [2, с. 41].

Глобальні зміни світового простору, детерміновані запровадженням інноваційних технологій та практик, які поширюються на весь сектор публічної діяльності сучасної держави зумовлюють здійснення модернізаційних реформ її інституційної сфери. Це безпосередньо передбачає розширення простору прозорості та підконтрольності органів державної влади, забезпечення доступності адміністративних послуг для всіх прошарків суспільства, зміну всього інституційного дизайну функціонування публічної сфери держави. За таких умов об'єктивно змінюється й природа держави, виходячи із чого вона вимушена здійснювати перерозподіл функцій на національний на субнаціональний

рівні своєї організаційної вертикалі, в результаті чого утворюються нові форми державної організації суспільства, серед яких «корпоративна держава», «регулююча держава», «рецептивна держава» в межах яких розвивається інструментарій автономності «державного суверенітету», що провокує ймовірні виклики функціональної стабільності держави. Держава в межах такої конструкції «об'єктивно вимушена» створювати не національні інститути, включатись у глобальні міждержавні та неурядові структури, які перебирають на себе частку державного суверенітету щодо вирішення національних проблем суспільного розвитку. З огляду на це, глобальні зміни світового розвитку не лише модернізаційно але й трансформаційно видозмінюють інституційний простір публічної сфери сучасної держави, відповідно до чого формуються новітні параметри економічної, політичної, культурної, соціальної та релігійної ідентичності, що приводить до утворення нових соціальних спільностей.

Становлення публічного управління сучасних держав в умовах глобальних змін потребує нових підходів до практики демократизації їх базових інститутів, які відповідають та забезпечують пряму демократичну участь громадян у процесах творення та реалізації державної політики. Посилення вектору демократизації сфери публічної політики в той же час посилює окремі амбівалентні тенденції у функціонуванні публічного управління держав у мовах глобальних змін, що тим самим призводить до соціальної фрагментації та централізації її інституційних умов функціонування. Це свідчить про певне поглиблення «дисперсії владної вертикалі» та делегування окремих функцій національних держав регіональним утворенням, відповідно до чого вибудовується новий вектор інституційної ієрархізації системи публічного управління. З огляду на це, глобалізація як невід'ємна умова світового розвитку виконує трансформаційно-модернізаційну роль деконструкції національних систем публічного управління, враховуючи новітні ціннісно-нормативні та регулятивні принципи функціонування держав сучасного світу. Функціональна синергія цих принципів дозволяє побудувати новітній рівень інформаційно-технологічного розвитку сучасних держав, який дозволить здійснити фундаментальні зміни в культурно-ціннісних умовах їх функціонування. Певна невизначеність перспективного майбутнього сучасних держав в умовах новітньої глобальної конструкції світу, створює передумови для виникнення новітніх функціональних викликів систем публічного управління, а сама держава виходить за межі громадського контролю, оскільки її діяльність не лише модерується але і регламентується транснаціональними інститутами. У такий спосіб системи публічного управління сучасних держав проблеми мають бути функціонально готовими до вирішення проблем «соціальної безпеки, світового тероризму, який розпалює вогнища війни та соціальної кризи в різних частинах планети, екологічні кризи, епідемії, локальні війни, деградуючу бідність та психологічні захворювання» [3, с. 237]. Саме тому аби протистояти ймовірним інституційним деконструкціям розвитку глобального світу, сучасні системи публічного управління мають

конгломеративно поєднувати інноваційні принципи функціональної результативності національного й глобального перспектив функціонування держави в межах глобального світу.

Таким чином, здійснений нами аналіз становлення публічного управління держави в умовах глобальних змін світового простору дозволив охарактеризувати особливості розвитку та функціонування сучасної держави, деконструкцію її інституційної сфери у напрямку розширення простору її відкритості та прозорості для громадян, звуження національного суверенітету на користь реалізації геополітичних інтересів, що тим самим змінює й саму функціональну структуру сфери публічного сектору у напрямку поєднання національних та глобальних умов розвитку та функціонування інститутів публічного адміністрування, їх адаптації та модернізації відповідно до вимог інноваційного постмодерного суспільства.

Список використаних джерел:

1. Соломатина Е. Д. Концепции государственного управления: история эволюции западного теоретического опыта / Е. Д. Соломатина, В. Д. Салихова // Общество и экономическая мысль в XXI в.: пути развития и инновации»: Издательско-полиграфический центр «Научная книга», 2015. – Ч. 1. – 458 с.

2. Кайль Я. Я. Зарубежный опыт партисипативной ориентации публичного управления / Я. Я. Кайль, В. С. Епинина // Национальные интересы, приоритеты и безопасность. 2013. – № 2 – С. 39 – 54.

3. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М. Кастельс ; пер. с англ. под науч. ред. Ф.О. Шкаратана. – М. : ГУ ВШЭ, 2000. – 608 с.

МЕДВЕЦЬКА ТЕТЯНА

*аспірант кафедри публічного управління та адміністрування
Львівського національного університету ветеринарної медицини та
біотехнологій ім. С. Гжицького*

СТРАТЕГІЧНІ ПІДХОДИ У ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ ЗЕМЕЛЬНИМИ РЕСУРСАМИ В УКРАЇНІ

Державне управління земельними ресурсами уособлює сукупність взаємозв'язків між елементами системи управління, спрямованих на раціональне використання цих ресурсів. При будь-якому суспільному устрої управління має виконувати функції забезпечення загальнодержавних інтересів та забезпечення інтересів окремих членів суспільства. Нові умови господарювання сформували відповідну систему державного управління, основними характеристиками якої є різкий перехід від адміністративно-планової до ринково-підприємницької моделі; розмежування функцій і суб'єктів державного й недержавного управління; інтеграція України у світовий інформаційно-технологічний

процес та об'єднання політико-суспільних і соціально-економічних процесів.

Повинні існувати наступні інтегральні принципи управління земельними ресурсами: пріоритету на захист життєво важливих інтересів особистості, суспільства і держави; пріоритету прав і обов'язків, визначених Конституцією України; державної підтримки заходів щодо раціонального використання, поліпшення якості і охорони земель; доступності інформації про стан земель; пріоритету державного управління земельними ресурсами; раціонального використання земель; використання земель за цільовим призначенням; принцип платності використання земель [1. с. 21].

У Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», акцентується, що метою децентралізації влади є відхід від центральної моделі управління в державі, забезпечення спроможності органів місцевого самоврядування та побудова ефективної системи територіальної організації влади. Це обумовлює необхідність передачі органам місцевого самоврядування функцій щодо управління землями, розташованими за межами населених пунктів, розширення повноважень щодо ведення земельного кадастру, тобто зміни системи управління землекористуванням. Отже, загальна проблема формування земельних відносин потребує ефективних механізмів державного управління у сфері землекористування.

Реалізація державної політики у сфері реформування земельних відносин із раціональним використанням земель сприяє: концентрації земельних ресурсів у активної частини населення; задоволенню потреб жителів сільських територій у земельних ділянках; задоволенню потреб у земельних ділянках працівників соціальної сфери на селі; створенню інфраструктури ринку сільськогосподарських угідь, забезпеченню його державного регулювання; раціоналізації землекористування економічними методами. Раціоналізація діяльності в системі державного управління земельними ресурсами на центральному, регіональному та місцевому рівнях можлива за умов наявності економічних відносин, що базуються на сформованому комплексі державної і приватної власності на засоби виробництва та системі ринкових механізмів організації господарювання [2]. Розподіл функцій між різними рівнями загальнонаціональної системи управління земельними ресурсами може бути визначений шляхом покладання функції забезпечення формування правової бази регламентування земельних відносин, визначення сутності, змісту та взаємодоповнення процедур і регламентів здійснення земельних правовідносин.

Підвищенню ефективності державного управління сприятиме: законодавче забезпечення завершення земельної реформи; посилення відповідальності за псування і забруднення земель; формування системи стратегічного планування, визначення чітких орієнтирів державної політики; створення підсистем державного оцінювання земельних ділянок та механізмів моніторингу.

Основним завданням державної політики у сфері землекористування

має стати забезпечення умов для ефективного й раціонального використання земель в інтересах задоволення потреб суспільства та громадян. До основних напрямів формування земельних відносин у населених пунктах слід віднести: взаємозв'язок між приватними, громадськими та державними інтересами; відкритість дій з управління використанням земель та розподілом їх; гарантію прав на земельну ділянку; достовірність обмежень прав щодо використання земельних ділянок; стабільність типів використання землі; можливість визначення найдоцільнішого використання землі власником або користувачем земельної ділянки [3, с. 9].

Забезпечення ефективності діяльності органів місцевого самоврядування як суб'єкта земельних відносин передбачає поєднання адміністративних та економічних методів управління земельними ресурсами, а відповідно і методів прямого примусу та рекомендацій, ціноутворення й пільгового оподаткування, фінансування, накладення економічних санкцій, податків і компенсацій. Також, у процесі регулювання органами місцевого самоврядування земельних відносин важливою функцією виступає моніторингова функція, що здатна забезпечити своєчасність та ефективність прийняття управлінських рішень.

Для забезпечення оптимальних умов розвитку земельних відносин мають виконуватися декілька принципів, а саме: на первинному ринку існує жорсткий контроль, що здійснюється у процесі вилучення земель із державної та комунальної власності та під час проходження всіх узгоджувально-дозвільних процедур; на вторинному ринку, під час придбання забудованих земельних ділянок шляхом цивільно-правових угод, важко відстежити зміни у функціональному використанні й потужності містобудівних об'єктів.

Тому, створення єдиної системи обліку й контролю міських землекористувачів сприятиме прозорості й ефективності етапів планування, реалізації та моніторингу. У контексті децентралізації управління національним господарством необхідно розширити повноваження органів місцевого самоврядування з розпорядження земельними ділянками і здійснення контролю за використанням та охороною земель.

Для ефективною реалізації екологічної реформи необхідно припинити господарське використання екологічно небезпечних й економічно неефективних земельних ділянок. В основі земельної реформи відповідно до системного підходу повинні бути такі засади і принципи: інвентаризація та розмежування земель сільськогосподарського призначення, проведення їх грошової оцінки і регулярної переоцінки, формування цивілізованого ринку земель і права оренди земельних ділянок сільськогосподарського призначення на конкурентних засадах, стимулювання середньострокових і довгострокових орендних відносин, децентралізація земельних відносин [4].

Реформа у сфері земельних відносин повинна передбачати спрощення

процедур реєстрації прав оренди земельних ділянок сільськогосподарського призначення, зокрема, шляхом стимулювання нотаріального посвідчення сторонами договорів про оренду землі; посилення відповідальності сторін договору про оренду землі за невиконання умов договору оренди; законодавче закріплення мінімального строку договору оренди землі сільськогосподарського призначення; визначення правового статусу і врегулювання порядку розпорядження землями колективної власності.

Список використаних джерел:

1. Ібатуллін Ш. Механізми управління земельними відносинами в контексті забезпечення сталого розвитку/ Ш. І. Ібатуллін, О. В. Степенко, О. В. Сакаль. – К. : Державна установа «Інститут економіки природокористування та сталого розвитку Національної академії наук України», 2012. – 52 с.

2. Ковтун О. Правове регулювання програмування, використання та охорони земель в Україні: 20-річний досвід реформування та перспективи розвитку земельних правовідносин / О. М. Ковтун // Вісн. Ак. Адвокат. України. – 2011. – № 2. – С. 231 – 234.

3. Механізми управління земельними відносинами в контексті забезпечення сталого розвитку / Ш. І. Ібатуллін, О. В. Степенко, О. В. Сакаль [та ін.]. – К. : Державна установа «Інститут економіки природокористування та сталого розвитку Національної академії наук України», 2012. – 52 с.

4. Про стратегію сталого розвитку «Україна-2020» : указ Президента України від 12 січ. 2015 р. №5/2015 // Офіційний вісник України. – 2015. – № 4. – С. 67.

МЕЛЬНИК ВІКТОРІЯ

к. е. н., доцент, доцент кафедри державного управління, публічного адміністрування та регіональної економіки Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця

ШУМСЬКА ГАННА

к. е. н., доцент, доцент кафедри державного управління, публічного адміністрування та регіональної економіки Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця

ФОРМУВАННЯ ГРОМАДЯНСЬКИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ У ПРЕДСТАВНИКІВ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ

У сучасному світі громадянська освіта представників органів публічної влади особливо важлива для нашої держави, яка стоїть на шляху здійснення своєї історичної місії з реалізації національної ідентичності в соціальній, політичній, економічній і духовно-культурній сферах, на шляху входження до світового співтовариства. Події останніх років в Україні сформували об'єктивну необхідність формування керівника,

службовця не лише освіченого, але й активного, – здатного зробити свій внесок у життя суспільства, країни та взяти на себе більше відповідальності. У цьому контексті об'єктивно закономірним є володіння органами публічної влади системою компетентностей з освіти для демократичного громадянства та освіти з прав людини. Результатом опанування зазначеного інформаційного контенту має стати система нового типу компетентностей державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування – громадянських компетентностей. Ці громадянські компетентності важливо формувати у процесі проведення тренінгів, які слід проводити під час професійної освіти публічних службовців. Усе зазначене обґрунтовує актуальність даного дослідження.

З метою реалізації ефективної регіональної економічної політики (РЕП) публічні службовці повинні володіти громадянськими компетентностями, складові яких – це: громадянські знання (основи інтегрованих знань про права людини, демократію і плюралізм; про засади становлення громадянського суспільства; про особливості реалізації регіонального розвитку в умовах реформ та демократизації суспільства; про особливості регіонального розвитку за кордоном; про основи та технології роботи з громадськістю у процесі реалізації РЕП); уміння і навички (здатність: орієнтуватися у проблемах сучасного суспільно-політичного життя; застосовувати демократичні технології прийняття рішень; критичного мислення; проектного менеджменту; використання інформаційно-комунікаційних технологій у професійній діяльності; аналізу інформації, необхідної для реалізації ефективної РЕП; досліджень і моніторингу стану розвитку регіону для прийняття рішень у сфері РЕП; комунікативних навичок тощо); громадянські цінності, які характеризують їх як громадянин України і патріотів [1; 2].

Отже, для формування громадянських компетентностей у представників регіональних органів публічної влади щодо реалізації ними РЕП пропонується проведення шестигодинного тренінгу на тему «Здійснення аналізу регіонального господарського комплексу (РГК) та реалізація ефективної РЕП органами публічної влади» у рамках здійснення професійного навчання за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» (дисципліна «Регіональна соціально-економічна політика»). Цільова аудиторія: слухачі магістратури за означеною вище спеціальністю. Метою тренінгу є формування громадянських компетентностей (комунікативність, інноваційність, партнерство) у слухачів магістратури під час здійснення аналізу РГК та визначення пріоритетних напрямів реалізації ефективної РЕП. План-структура тренінгу наведена у табл. 1.

Таким чином, результатом проходження тренінгу для слухачів є формування громадянських компетентностей (комунікативність, інноваційність, партнерство) у процесі здійснення аналізу РГК та визначення пріоритетних напрямів реалізації ефективної РЕП.

Таблиця 1

**План-структура розробленого тренінгу з формування
громадянських компетентностей**

Етап	Час, хв.	Змістовний блок завдання	Зміст	Технології, вправи, форми
Вступний	5	Вступ	Вступне слово тренера	Представлення
	10	Знайомство	Процес знайомства у групі	Вправа «Знайомство»
	5	Правила	Формування списку правил взаємодії у тренінгу	Вправа «Правила» Метод «Мозкова атака»
	10	Очікування	Визначення очікувань слухачів від тренінгу	Вправа «Дерево очікувань»
	5	Інформація про регламент роботи	Узгодження регламенту роботи тренінгу	Відкрита дискусія щодо затвердження регламенту тренінгу
	20	Перерва		
Основний	10	Оцінка рівня поінформованості учасників та актуалізація проблеми	Створення сприятливої атмосфери, підвищення згуртованості	Вправа на згуртованість групи «Шпикуйся за датою народження»
	20		Виявлення знань у слухачів щодо процедури аналізу РГК	Вправа «Віночок»
	20		Викладення інформації щодо аналізу РГК, шляхів його розвитку	Міні-лекція тренера (Power Point)
	10		Активізація групи, зняття напруги	Вправа-розминка (рухавка) «Ураган»
	10		Об'єднання у підгрупи для здійснення аналізу РГК	Вправа «Сезони року»
	15		Видача розрахункового завдання та вибір об'єкта дослідження кожної підгрупи	Вибір об'єкта (регіону) дослідження – методом жеребкування
	15	Перерва		
	10	Пошук шляхів розв'язання проблеми, отримання інформації	Активізація після перерви, налагодження на подальшу роботу	Вправа (рухавка) «Рукостискання дружби»
	50		Здійснення процедури аналізу РГК та обґрунтування напрямів його розвитку	Роздатковий матеріал тренера
	20		Підготовка презентацій	Робота у малих групах
	30	Перерва		
	10	Розвиток практичних навичок	Активізація групи після перерви, розминка	Вправа (рухавка) «Повторюй за мною...»
	30		Презентація роботи слухачів за результатами розрахунків	Презентації групової роботи слухачів
	10		Обговорення результатів у підгрупах для підтвердження правильності висновків	Дискусія Метод «Мозкова атака»
15	Перерва			
Етап	Час, хв.	Змістовний блок завдання	Зміст	Технології, вправи, форми
Завершальний	10	Завершення роботи, отримання зворотного зв'язку	Проведення оцінки емоцій учасників тренінгу	Вправа «Прогноз погоди»
	5		Видача рекомендацій для підготовки звіту	Роздатковий матеріал тренера
	10		Закінчення заняття та підведення підсумків	Вправа «Апельсин»
	5		Оцінка зворотнього зв'язку учасників тренінгу	Анкетування
	5		Завершальне слово тренера	

Проведення запропонованого тренінгу у слухачів магістратури за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» дасть змогу: сформувати та розвинути у слухачів у рамках навчальної дисципліни «Регіональна соціально-економічна політика» таких громадянських компетентностей, як: комунікативність (здатність до групової взаємодії та ефективної роботи з громадськістю при формуванні пріоритетних напрямів реалізації РЕП); інноваційність (здатність використовувати інноваційні підходи та технології щодо визначення пріоритетних напрямів реалізації ефективної РЕП, ґрунтуючись на результатах аналізу галузевої структури та визначенні галузей спеціалізації РГК). Крім того, у процесі тренінгу можна сформувати у слухачів мотиваційну потребу у постійному самовдосконаленні, вмінні самостійно вчитися, розвиватися, а також застосуванні здобутих громадянських компетентностей у своїй реальній професійній діяльності.

Список використаних джерел:

1. Протасова Н. Розвиток громадянських компетентностей в Україні: довід Швейцарсько-українського проекту DOCCU / Н. Протасова // Матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. «Розвиток громадянських компетентностей в Україні». – К. : НАДУ, 2016. – С. 3 – 8.
2. Регіональна економіка : підручник / під заг. ред. д.е.н. Н. Л. Гавкалової. – Х. : ВД «ІНЖЕК», 2011. – 454 с.

МИШКОВА МАРГАРИТА

аспірант Брестского государственного технического университета

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ФИНАНСОВОГО УПРАВЛЕНИЯ ПУБЛИЧНОГО АДМИНИСТРИРОВАНИЯ

Кадровым потенциалом является имеющийся и возможный уровень знаний в определенных областях, а так же навыков, умений и личностных характеристик той части персонала, которая удовлетворяет условиям неизменности и квалификации. Это приобретает особую значимость в условиях публичного администрирования. Самофинансирование предприятием своей деятельности стало первоочередной задачей, наряду с оптимальным использованием кадрового потенциала [1].

Управление финансовыми потоками посредством привлечения кадрового потенциала является тем инструментом, при помощи которого можно достичь желаемого результата деятельности предприятия – получения прибыли в условиях публичного администрирования.

Эффективность управление финансовыми потоками предприятия зависит от многих факторов, к которым следует отнести качественный анализ поступления и выбытия денежных средств, анализ наличия дебиторской и кредиторской задолженности, наличие собственных и заемных источников финансирования. Проведения качественного анализа и как следствие обеспечение ритмичности работы предприятия и

основных бизнес-процессов должны обеспечить квалифицированные специалисты.

В любой момент времени предприятие может рассматриваться как совокупность бизнес-процессов обеспечивающих поступление финансовых потоков, поступающих из различных источников: от инвесторов, кредиторов, а также доходов, полученных в результате деятельности предприятия. Эти финансовые потоки могут быть направлены на различные цели: приобретение долгосрочных активов, создание производственных и товарных запасов, формирование дебиторской задолженности и др. В текущий момент экономическая ситуация требует направления значительных средств на обучение управляющего персонала новым технологиям в области управления.

Общий капитал предприятия в определенный момент времени величина постоянная, но с течением времени он меняется. Конкуренция между предприятиями требует постоянного движения капитала и приспособления к изменяющимся экономическим условиям; технологические усовершенствования, обуславливающие значительные капиталовложения, инфляция, повышение квалификации действующего персонала, изменение процентных ставок по лизинговым платежам и кредитам, налоговое законодательство – все это оказывает влияние на движение капитала предприятия [2]. Все перечисленное приводит к необходимости эффективного управления финансовых потоков в рамках предприятия.

Проанализировав ситуацию в области финансовой отчетности можно сделать вывод, что сложность методологических подходов в системе бухгалтерского и налогового учета скрывает потоки денежных средств и увеличивает их отличие от отчетного значения чистой и налогооблагаемой прибыли. Скрытые денежные средства, в которые трансформируются финансовые потоки, должны быть использованы для выплаты кредитов, дивидендов и приравненных к ним доходов, модернизации используемых производственных мощностей. Все вышеуказанное подтверждает особое значение такой категории, как «финансовые потоки» и ответственности квалифицированных специалистов при работе с ней.

В рыночной инновационной экономике появились возможности для реализации в полной мере функций, роли денег и образующих их финансовых потоков. Основной задачей предприятия любой формы собственности эффективное управление финансовыми потоками с целью увеличения прибыли по основным видам деятельности [3]. Информационной базой для эффективного управления является отчетность предприятия, в которой отражены источники и факторы сформирования денежных потоков по текущей, инвестиционной и финансовой деятельности. В соответствии с Законом Республики Беларусь «О бухгалтерском учете и отчетности» это форма № 4 «Отчет о движении денежных средств», форма № 2 «Отчет о прибылях и убытках», и форме № 1 «Бухгалтерский баланс». Таким образом, бухгалтерская отчетность является информационной базой для системного анализа

сформировавшихся финансовых потоков на уровне предприятия и на уровне структурных подразделений, а высокая квалификация специалистов предприятия позволяет проводить анализ наиболее эффективно. На основании анализа предприятия зачастую можно сделать вывод, что в связи с большой дебиторской задолженностью предприятия не могут своевременно рассчитаться по своим обязательствам, поэтому единственным способом увеличения денежных поступлений целесообразным будет разработка специалистами предприятия мероприятий по ее снижению. Значительный рост дебиторской задолженности вызван кроме внешних факторов и неумением субъектов хозяйствования правильно управлять своими долгами по причине отсутствия квалифицированных специалистов. Одним из рычагов управления являются санкции за нарушение условий договора.

Однако вопрос является спорным и требующим специального рассмотрения. Как правило, хозяйственные суды расценивают данное положение как двойную ответственность за одно нарушение и отказывают такого рода требованиям. Для ликвидации проблемы неплатежеспособности предприятия актуальным является применение в расчетах между субъектами хозяйствования не денежных форм расчетов или применения механизма медиации.

В переводе с английского медиация – означает посредничество. Это добровольные переговоры сторон конфликта для выработки взаимовыгодного соглашения при участии независимого лица – медиатора, оказывающего помощь в разрешении конфликта. Дословно, с точки зрения правового процесса – технология альтернативного урегулирования споров (англ. *alternative dispute resolution, ADR*) с участием третьей нейтральной, беспристрастной, не заинтересованной в данном конфликте стороны – медиатора, который помогает сторонам выработать определенное соглашение по спору, при этом стороны полностью контролируют процесс принятия решения по урегулированию спора и условия его разрешения [4]. В Республике Беларусь в 2011 году был опробован пилотный проект для урегулирования хозяйственных споров. Для этого в Санкт-Петербургском государственном университете было подготовлено 11 человек – медиаторов. Во время проведения пилотного проекта удалось провести более 100 процедур медиации и в более чем в половине случаев удалось примирить стороны без судебного разбирательства дела.

Результаты проекта подтвердили возможность и необходимость использования медиации как альтернативного способа разрешения конфликтов субъектов хозяйствования по вопросам взыскания долгов.

Таким образом, успех любого предприятия это умение эффективно использовать ресурсы и способности, а также быстро реагировать на изменения в конкурентной среде в рамках публичного администрирования. При постоянном динамичном развитии недостаток квалифицированного персонала может стать основным сдерживающим фактором, снижающим конкурентоспособность предприятия.

Список использованной литературы:

1. Кравченко Л. И. Анализ хозяйственной деятельности в промышленности: учебник для вузов / Л. И. Кравченко. – Мн. : Вышэйш. шк., 2016. – 430 с.
2. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия / Г. В. Савицкая. – М. : ООО «Новое знание», 2016. – 651 с.
3. Васильев И. Д. Финансы : учебник для вузов / И. Д. Васильев. – Мн. : БГТУ, 2016. – 326 с.
4. Мишкова М. П. Управление финансовыми потоками / М. П. Мишкова. – Мн. : БГТУ, 2017. – 303 с.

МОСКАЛЕНКО ЛЕСЯ

*слухач 5 курсу Навчально-наукового інституту неперервної освіти
Національного авіаційного університету*

ЕЛЕКТРОННЕ УРЯДУВАННЯ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ: ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА

Електронне урядування – це, по суті, модернізація всієї системи державного управління, яка охоплює як надання якісних послуг для громадян і бізнесу, так і налагодження новітніх комунікативних каналів між владою і громадянським суспільством, зміна всієї державної служби.

Електронне урядування стосується внутрішніх інформаційних систем, підтримки управлінсько-адміністративних функцій державних установ, зокрема керування даними й інформацією, ведення електронних записів і потоків інформації.

Технології е-урядування вже давно використовуються та успішно функціонують у багатьох країнах світу (США, Сінгапур, Великобританія, Швеція, Данія, Норвегія, Коста-Ріка, Катар, Об'єднані Арабські Емірати, Латвія, Естонія, Чехія). Наприклад, у США публікуються урядові документи, які відкриті для доступу користувачам Інтернету. В Естонії будь-який мешканець республіки може брати участь в управлінні державою: висловити свою думку про поточні процеси в країні, запропонувати поправки до законопроектів тощо. У Великобританії створено чотири рівні «електронної» взаємодії: державні установи з громадянами, громадяни з бізнесом, державні установи з постачальниками та державні установи між собою [2, с. 136]. Ці рівні взаємодії дуже зручні, вони підвищують інформованість населення; дешевші, ніж купівля певного продукту (наприклад прочитати в Інтернеті законопроект дешевше, аніж купити книгу із цим законопроектом, який може бути доповнений чи змінений через певний час і не буде актуальним) та займають мало часу, що сприяє підвищенню демократизації й відкритості суспільства.

З огляду на міжнародний досвід розвиток електронного урядування є одним з основних факторів забезпечення успішності реформування та

підвищення конкурентоспроможності країни. Реформа будь-якої галузі в сучасних умовах спрямована на широке використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій для досягнення необхідного рівня ефективності та результативності. Адже саме інструменти е-урядування здатні забезпечити значне покращення якості обслуговування фізичних і юридичних осіб та підвищення відкритості, прозорості та ефективності діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування

За кордоном передбачено при електронному урядуванні, що всі державні послуги повинні бути доступні в електронному вигляді; успішні урядові портали потребують інтеграції державної інфраструктури, систем, процесів і послуг і повинні фокусуватися на потребах користувачів.

Для досягнення вище зазначених цілей постають основні завдання щодо побудови владних порталів на сучасному етапі:

- надання актуальної, повної, несуперечливою і точної інформації з державних послуг на основі потреб заявника;
- забезпечення транзакцій за принципом «єдиного вікна»;
- підтримка міжвідомчої взаємодії в частині забезпечення надання комплексних державних послуг.

В Україні 20 вересня 2017 року Уряд схвалив головний е-документ країни – Концепцію розвитку електронного урядування до 2020 року, який визначає головні цілі, пріоритетні напрямки та заходи цифрової трансформації на найближчі 3 роки (рис. 1) [1].

Формування ефективної системи е-послуг в Україні передбачає їх доступність з одного місця – Єдиного державного portalу адміністративних послуг. Протягом 2016-2017 рр. до portalу було інтегровано ряд адміністративних послуг, суб'єктами надання яких є центральні органи виконавчої влади. Станом на листопад минулого року через portal в електронній формі можна отримати послуги у сфері будівництва, реєстрації бізнесу, нерухомого майна, земельних відносин, зовнішньоекономічної діяльності, тощо.

Найбільше до portalу інтегровано адміністративних послуг, суб'єктами надання яких є Міністерство юстиції України та Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. Втім переважна більшість послуг, які нині надаються через portal, не є е-послугами четвертої стадії розвитку, коли виконання всіх процедур, передбачених порядком надання послуги, відбувається в електронній формі. Здебільшого, це послуги другої та третьої стадії розвитку. 9 з 52 послуг, які наразі надаються онлайн через Єдиний державний portal адміністративних послуг, належать до числа пріоритетних, які, згідно Концепції е-послуг, мають бути запроваджені в електронній формі першочергово [3]. Запровадження надання в електронній формі повного переліку пріоритетних адміністративних послуг передбачено у 2018-2019 рр., що, насамперед, вимагає оптимізації порядків надання цих послуг.

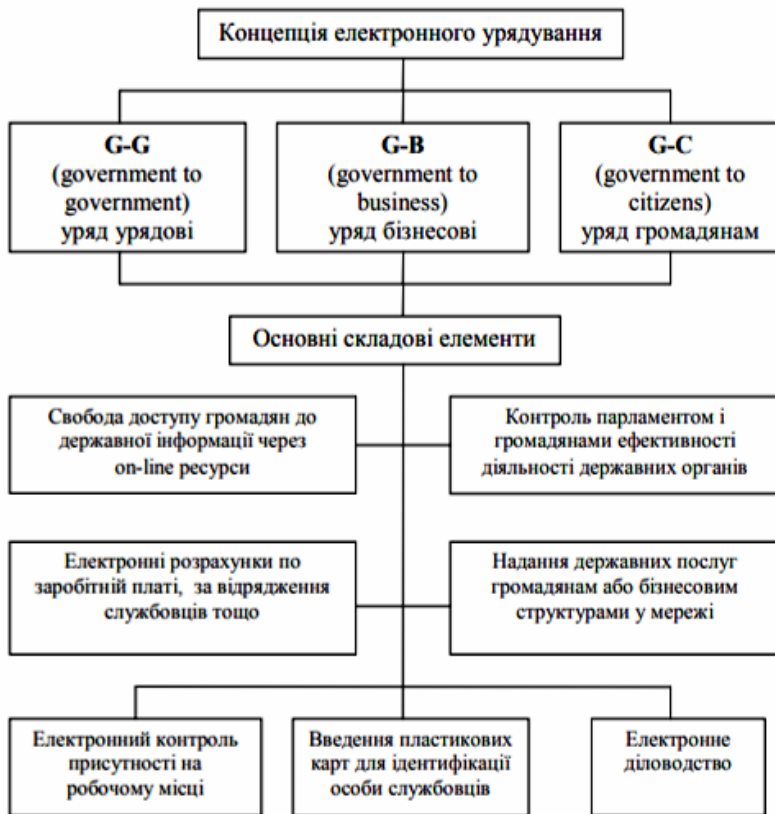


Рис.1. Схема Концепції електронного урядування

Вдосконалення е-урядування в Україні забезпечить якісно новий рівень управління державою та суспільством в цілому, зміцнить довіру до держави та її політики, вдосконалив взаємодію між органами державної влади та органами місцевого самоврядування, бізнесом, громадянами та державними службовцями. Якісно побудована система електронного урядування має позитивно впливати на загальний хід та наслідки проведення подальших радикальних перетворень в українському суспільстві

Список використаних джерел:

1. Про схвалення Концепції розвитку електронного урядування в Україні : розпорядження КМУ від 20 верес. 2017 р. № 649-р. – Режим доступу : [www.zakon2.rada.gov.ua/laws/show/649-2017- %D1 %80](http://www.zakon2.rada.gov.ua/laws/show/649-2017-%D1%80).

2. Серенок А. О. Електронне урядування в інформаційному суспільстві : монографія / П. С. Клімушин, А. О. Серенок. – Х. : Магістр, 2014. – 312 с.

3. Національна академія державного управління при Президентові України / Електронне врядування (е-урядування). – Режим доступу : www.egovernment.ucoz.ua/index/shho_take_elektronne_urjaduvannja/0-18.

МОСТОВА ЮЛІЯ

*студентка 5 курсу фінансового факультету
Університету митної справи та фінансів*

УЧАСТЬ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В ІННОВАЦІЙНОМУ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

Для підвищення конкурентоспроможності підприємств України організаціям необхідно активно впроваджувати у виробництво новітні досягнення науки і техніки та використовувати інноваційні технології. Тому постає питання необхідності створення потужної системи інноваційного розвитку, яка буде враховувати зарубіжний досвід та найприбутковіші практики реалізованих інновацій у виробництві та державному управлінні, а також буде відповідати сучасному стану розвитку економіки та враховувати її можливості.

Bloomberg у статті «These Are the world’s Most Innovative Economies» повідомляє, що у рейтингу 2017 року країн з найбільш інноваційною економікою Україна посіла 42-ге місце, опустившись на одну позицію порівняно з попереднім роком. На першому місці незмінно залишилася Південна Корея, Швеція піднялася на другу позицію, третє місце посіла Німеччина (2016-го року була на другому місці), четверте – Швейцарія, Фінляндія закрила першу п’ятірку 2017 року [1].

Проаналізуємо фінансування інноваційної діяльності України з боку держави за 2011-2016 роки у процентах до загальної суми витрат на інновації та порівняємо з іншими джерелами фінансування інноваційної діяльності (рис. 1).

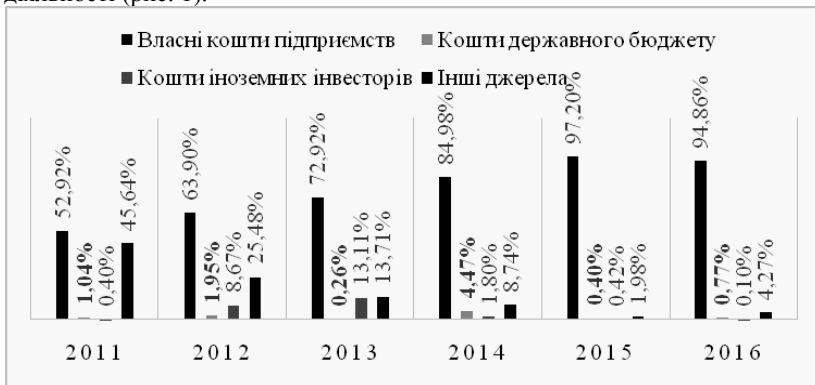


Рис. 1. Джерела фінансування інноваційної діяльності за 2011-2016 р. [3]

Проаналізувавши графік розподілу загального обсягу витрат за джерелами фінансування інноваційної діяльності можна констатувати, що участь держави в розвитку інновацій є катастрофічно мізерною. Кошти державного бюджету коливаються від 0 % до 5 %. Фактично розвиток інновацій на підприємствах України залежить від їх власних вкладень та інвестицій.

На думку Власюка В. Є, в економічному середовищі України на сьогодні більшість з працюючих підприємств залишаються практично безправними, наприклад, в можливості здійснення програм модернізації потужностей, використанні свого прибутку, амортизаційних фондів для потреб реконструкції.

Застарілі технології, низька якість виробництва в багатьох випадках залишилися в спадок, а підприємство не може самостійно покрити тимчасову збитковість виробництва, знайти інвестиційні кошти, що може взяти на себе, наприклад, галузеве об'єднання, міністерство, союзи або асоціації профільних підприємств, допомагаючи підприємству вийти з прориву [2].

За рівнем технологічності українська промисловість на третину позаду від показників ЄС, за часткою хай-тек-продукції в експорті відстає у чотири-вісім разів, за енергоефективністю – у десятеро. Завдяки введенню нових технологій приріст ВВП становить 0,7 % проти 60-90 % у розвинених країнах [4]. Проаналізуємо обсяги експорту високих технологій в Україні за 2017 рік (рис. 2).

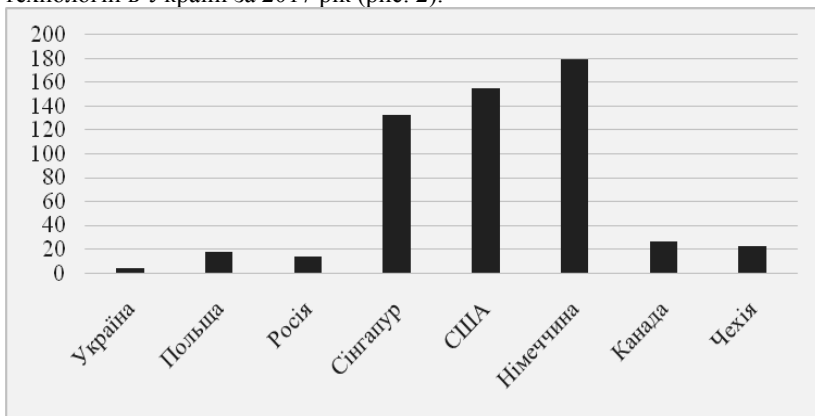


Рис. 2. Обсяги експорту високих технологій, млрд. дол. США

Україна значно відстає за обсягами експорту високих технологій від високорозвинених країн. Це зумовлено тотальною зношеністю основних засобів виробництва (у деяких секторах до 80-90 %), що є причиною низької ефективності, підвищеної енергоємності та ресурсоємності виробництва. Як результат, підприємство немає можливості впроваджувати інновації та використовувати передові технології.

На даний момент в Україні не існує стратегії інноваційного розвитку, а розроблена міжнародними експертами програма «Цифрова адженда 2020» понад півроку знаходиться у Кабміні. Істеблїшмент навіть не може затвердити план заходів щодо її реалізації. Це робить країну нежиттєздатною, а громадян прирікає на жебрацтво [5].

На думку Кулака Н. В. детальніше наповнення напрямків державного регулювання для України та країн які тільки формують сферу інноваційного підприємництва на сьогодні має наступний зміст.

1. Систематизація та удосконалення управління у сфері інновацій шляхом доопрацювання законодавчих механізмів застосування податкових пільг, стимулювання ведення інноваційного підприємництва та покращення інвестиційного клімату.

2. Підтримка НДДКР інноваційної спрямованості, стимулювання об'єднання потенціалу сфери досліджень і розробок із підприємницькою діяльністю, державна підтримка трансферу технологій необхідних для створення в Україні підприємств-виробників інноваційної конкурентоспроможної продукції.

3. Створення на базі вищих освітніх закладів інноваційних освітньо-правових бізнес-інкубаторів, з метою прискореної «інкубації» фахівців необхідних для функціонування інноваційного підприємництва та осіб із підприємницьким світоглядом [6].

Список використаних джерел:

1. Jamrisko M. These Are the World's Most Innovative Economies / Michelle Jamrisko // Benchmark. – January 19. – 2016. – Режим доступу : www.bloomberg.com/news/articles/2016-01-19/these-are-the-world-s-most-innovative-economies.

2. Власюк В. Є. Финансы в инновационном развитии экономики / В. Є. Власюк // Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія «Економіка» : зб. наук. пр. / ред. кол. : Черниченко Т.В. (гол. ред.) та ін. – Мукачево : Вид-во МДУ, 2016. – Вип. 1 (5). – С. 17 – 23.

3. Державна служба статистики в Україні. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua.

4. Інновації або смерть: як бізнесу вижити на тонучому кораблі «Україна». – Режим доступу : www.epravda.com.ua/publications/2017/08/16/628080. – Назва з екрану.

5. Ковтуненко К. В. Інноваційна діяльність промислових підприємств України: стан і перспективи розвитку / К. В. Ковтуненко, О. В. Нестеренко // Економічний форум. – 2017. – № 2. – С. 17 – 23.

6. Кулак Н. В. Загальні тенденції державного регулювання інноваційного розвитку сфери підприємницької діяльності / Н. В. Кулак // Молодий вчений. – 2016. – № 12.1. – С. 129 – 134.

НЕДІЛЬКО АЛІНА

*здобувач Харківського регіонального інституту державного управління
Національної академії державного управління при Президентові України*

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ

В сучасній вітчизняній науковій літературі використовуються поряд такі терміни як «державне управління», «публічне управління» та «публічне адміністрування» і якщо стосовно визначення державного управління майже не виникає питань так як саме він використовується на законодавчому рівні, то в розумінні інших двох виникає ряд невіршених питань. Тому виникає необхідність чіткого розмежування в розумінні термінів «публічне управління» та «публічне адміністрування», вирішення даного питання допоможе в подальшому доцільно досліджувати проблематику управління та використовувати досвід зарубіжних країн.

В науковій літературі зарубіжних країн можемо простежити тенденцію переходу від поняття державне управління до публічного адміністрування і в свою чергу до публічного управління, а саме термін «публічне управління» (англ. Publicmanagement), що змінив термін «публічне адміністрування»(англ. Public administration), який вперше був використаний у науковій практиці у 1972 р. англійським державним службовцем Д.Кілінгому його науковій праці «Managementin Government».

В кінці ХХ ст. постало проблема у вдосконаленні поняття «державне управління» та відповідності його сучасним потребам та стандартам. Ця необхідність була викликана незадоволенням громадськості великою кількістю державних установ та якістю надання ними публічних послуг. В країнах, які першими почали реформувати систему державного управління під впливом політичних, соціальних, економічних факторів утворилась нова форма управління в публічній сфері – «публічне адміністрування».

Д.Кілінг визначав «публічне управління – як пошук у найкращий спосіб використання ресурсів задля досягнення пріоритетних цілей державної політики». В свою чергу Г.Букерт наголошує на тому, що «публічне управління не є певним нейтральним, технічним процесом, а є діяльністю, яка тісно пов'язана з політикою, законом і громадянським суспільством».

Публічне адміністрування це цілеспрямована взаємодія публічних адміністрацій з юридичними і фізичними особами з приводу забезпечення реалізації законів й підзаконних актів та виконання частини основних функцій: орієнтуючого планування, що визначає бажані напрямки розвитку, створення правових, економічних та інших умов для реалізації інтересів учасників взаємодії, розподілу праці, кооперування і координування діяльності, моніторинг результатів [3, с. 77 – 78].

У глосарії Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй наведено твердження щодо двох пов'язаних значень дефініції «публічне

адміністрування»: цілісний державний апарат (політика, правила, процедури, системи, організаційні структури, персонал тощо), який фінансується за рахунок державного бюджету і відповідає за управління і координацію роботи виконавчої гілки влади та її взаємодію з іншими зацікавленими сторонами в державі, суспільстві та зовнішньому середовищі; управління та реалізація різних урядових заходів, що пов'язані з виконанням законів, постанов та рішень уряду та управління, що пов'язане з наданням публічних послуг [2].

Публічне управління по своїй суті є близьким до публічного адміністрування, деякі науковці дані поняття вживають як синоніми, хоча вони є досить різними. Якщо на перший погляд вони досить близькі та мають багато спільних рис, то якщо дослідити їх більш широко можемо зрозуміти, що публічне адміністрування є зв'язком між державним та публічним управлінням. Публічне адміністрування близьке як до державного управління так і до публічного, воно вбирає в себе характеристики обох понять.

У широкому сенсі учені під публічним адмініструванням учені розуміють усю систему адміністративних інститутів з ієрархією влади, за допомогою якої відповідальність за виконання державних рішень надходить із найбільшої

Низка науковців, серед яких А. О. Босак, Л. М. Міненко, Ю. П. Сурмін, вважають публічне адміністрування перехідним поняттям або етапом від державного до публічного врядування.

А. О. Босак зазначає, що у державному секторі модель публічного адміністрування («бюрократична модель») трансформувалась у модель публічного управління («ринкова модель») [1].

Л. М. Міненко вважає, що з часом на зміну «Бюрократичній моделі» яка функціонувала в державному секторі прийшла «ринкова модель», яка більшу увагу приділяє наданню якісних публічних послуг та досягненню ефективного результату. Саме цей процес сприяв заміні поняття «публічне адміністрування» на «публічне управління» [5].

Інші науковці, серед яких А. М. Колодій, В. О. Мартиненко, Ю. П. Шаров, визначають публічне адміністрування частиною управлінського процесу, однією із складових публічного управління [4, с. 489].

Тобто публічне адміністрування є однією із складових публічного управління, яка за мету розвиток держави на основі демократії з використанням ефективних новітніх методів і технологій управління та направлених на забезпечення громадян на рівні світових стандартів.

Отже, можемо сказати, що на сьогодні найбільш актуальним і вдалим є поняття «публічне управління», так як найбільше враховує інтереси суспільства та на належному рівні забезпечує тісний взаємозв'язок між державою та народом. Тим паче необхідно брати до уваги те, що в більшості країн світу демократія досягла значного розвитку і думка народу береться до уваги все більше. Особливо актуальним це є на місцевому рівні де центральні органи влади не можуть повноцінно оцінити ситуацію

та надати ефективні рекомендації. Саме на місцевому рівні необхідно максимально враховувати потреби громадян та залучати до участі в соціально-економічному, суспільному, громадському та політичних процесах, що передбачає публічне управління.

Список використаних джерел:

1. Базарна О. В. Поняття, суть, природа публічного управління та державного управління / О. В. Базарна // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля : зб. наук. пр. – Луганськ, 2012. – № 1, ч. 2. – С. 59 – 64.

2. Даль В. И. Толковый словарь живого великорусского языка : в 4 т. / В. И. Даль. – М. : Рус.яз., 1999. – Т. 3: П. – 1999. – С. 535.

3. Європеїзація публічного адміністрування в Україні в контексті європейської інтеграції : матеріали наук.-практ. конф. 17 груд. 2009 р., м. Дніпропетровськ / за заг. ред. Л. Л. Прокопенка. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2009. – С. 77–78.

4. Ковбасюк Ю. В. Державне управління / Ковбасюк Ю. В., Бакуменко В. Д. // Енциклопедія державного управління : у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентіві України ; наук.-ред. колегія : Ю. В. Ковбасюк (голова) [та ін.]. – К. : НАДУ, 2011. – Т. 1. : Теорія державного управління / наук.-ред. колегія: В. М. Князев (співголова), І. В. Розпуганко (співголова) [та ін.]. – 2011. – С. 157 – 159.

5. Міненко М. А. Трансформація системи державного управління в сучасні моделі регулювання суспільства / М. А. Міненко // Державне управління: удосконалення та розвиток : електронне фахове видання. – Режим доступу : www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=581.

НЕЗЯТЬ ВІКТОРІЯ

*аспірант кафедри державного управління та місцевого самоврядування
Дніпропетровського регіонального інституту державного управління
Національної академії державного управління при Президентіві України*

КАДРОВА СКЛАДОВА РЕФОРМУВАННЯ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Підвищення ефективності державної влади та місцевого самоврядування є запорукою успішності всіх реформ, що відбуваються в Україні та вимогою Європейського Союзу. У країнах з демократичними традиціями і розвинутою ринковою економікою йде безперервний процес вдосконалення та реформування системи управління державою. Це обумовлено тим, що виконавча гілка державної влади та місцевого самоврядування характеризується низкою специфічних ознак. Їх правильне розуміння полегшує її вдосконалення і реформування.

Йдеться про здійснення від імені держави великого обсягу функцій управління і регулювання. До них відносяться: оперативна і спеціалізована професійна діяльність, яку на постійній основі виконує штатний апарат.

Ієрархічно побудована і функціонально діюча система органів виконавчої влади орієнтована на виконання законів, володіє необхідними владними повноваженнями і правами розпоряджатися ресурсами суспільства.

На відміну від підприємств бізнесу і комерції, де основним критерієм успіху є прибуток, інтегральним показником ефективності публічної служби є довіра громадянського суспільства. Воно відображає здатність кадрового потенціалу державної влади та місцевого самоврядування виконувати консолідуючу роль між владою і населенням, створювати умови для розвитку економічних свобод, визначати стратегічні орієнтири, надавати якісні послуги.

Основні напрямки реформування та вдосконалення апарату адміністративного управління значною мірою є похідними від взаємовідносин влади і народу. Вони реалізуються в підвищенні дієздатності управління, служать пріоритетами в удосконаленні і реформуванні системи місцевого самоврядування. Такий підхід забезпечує зниження бюджетних витрат на утримання адміністративних структур, досягнення ефективності роботи кадрового потенціалу органів влади, вдосконалення технологій розробки, прийняття і реалізації управлінських рішень.

Внаслідок об'єктивних і суб'єктивних причин процес реформування системи публічної служби у контексті принципів і закономірностей генези і функціонування виконавчої влади супроводжується значними перешкодами. Чималою мірою це можна пояснити суперечливими умовами, в яких розвивається нова українська державність та її кадровий потенціал. Характерними індикаторами служать: погіршення рівня громадянського суспільства, гострі конфлікти інтересів між різними верствами і групами суспільства. Так, як зазначено у доповіді міжнародної організації «Freedom House», вперше після Революції Гідності в Україні погіршились одразу кілька показників розвитку демократії. «В результаті показник демократії в Україні знизився з 4,61 (у 2017 р. – УП) до 4,64», – визначають автори рівень прогресу за шкалою, де 1 – найвищий рівень та 7 – найнижчий. Зокрема, згідно з дослідженням, погіршився рівень та громадянського суспільства (з 2,50 до 2,75) [1].

В умовах децентралізації влади місцеве самоврядування отримало більшу самостійність для своєї діяльності. Повною мірою його кадровий корпус ще не освоїв новий статус, у зв'язку з чим багато зусиль витрачається на залагодження конфліктів з іншими гілками і рівнями влади. Допускається дублювання у виконанні державних функцій. У результаті послаблюється загальний вплив державної влади на суспільні процеси. Патріотична свідомість і освіченість українського суспільства не стали ще соціальною базою для формування нового покоління професійних посадових осіб місцевого самоврядування.

Відносини держави і суспільства, як система соціальних функціональних залежностей, представлена двома підсистемами. Одна з них – більш статична, досить «жорстка», містить формальні зобов'язання, норми, правила, умови і т. д. Вона детермінована об'єктивними законами

розвитку держави, її стратегічної спрямованістю, законодавчою базою, інформаційно-технологічної забезпеченістю управлінського процесу та іншими об'єктивно заданими елементами. Інша підсистема – динамічніша, більш «м'яка», включає різноманітні компоненти суб'єктивності кадрового потенціалу: соціокультурні, ціннісно-мотиваційні, індивідуально-особистісні, змінні кадрової ситуації.

У комплексі відносин держави і суспільства суб'єктивний фактор виражається в конкретній ролі публічних службовців здійснювати управління від імені держави, через свої ресурси і можливості впливати на об'єктивні процеси життєдіяльності. У той же час ступінь цього впливу багато в чому залежить від «зворотного зв'язку» з боку домінуючих в суспільстві соціальних дій людей.

Аналіз впливу суб'єктивного фактора на процеси реформування суспільства показує, що його домінантою є цінності і настанови «національної свідомості» публічних службовців і громадян. Перші виступають як безпосередні виконавці функцій держави і громадян, інші – головне джерело державної влади. Їхнє ставлення до реформування суспільства; установки про дієздатність і потенціал влади; аспекти взаємин між структурами влади, які безпосередньо пов'язані з задоволенням основних потреб громадян; схильність різних груп і верств населення до різних форм соціального протесту; співвідношення типів людей, що орієнтуються на демократичні і, навпаки, адміністративні цінності; вплив соціального статусу і матеріального стану різних груп людей на їхнє ставлення до влади – є індикаторами взаємовідносин держави та суспільства.

Список використаних джерел:

1. В Україні погіршилися одразу кілька показників демократії – ГН // Українська правда. – 11 квітня 2018 р. – Режим доступу : www.pravda.com.ua/news/2018/04/11/7177358/?utm_source=traqli&utm_medium=email&utm_campaign=135.

ОВСЯНИК ВОЛОДИМИР

*аспірант кафедри інформаційних технологій та інформаційних систем
Дніпропетровського регіонального інституту державного управління
Національної академії державного управління при Президентові України*

ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ В УКРАЇНІ

Глобальні соціально-економічні процеси зумовлюють кардинальні зміни в усіх сферах суспільного життя в сучасному світі та в Україні зокрема, що суттєво впливає на всі державні та недержавні політичні інститути, які становлять головний механізм забезпечення керованості суспільства, визначають його здатність або нездатність протистояти внутрішнім та зовнішнім викликам. У науковій літературі існує багато

визначень публічного адміністрування та публічного управління. Згідно з одним із них, термін «публічне адміністрування» має два тісно пов'язаних значення: цілісний державний апарат (політика, правила, процедури, системи, організаційні структури, персонал тощо), який фінансується за рахунок державного бюджету і відповідає за управління і координацію роботи виконавчої гілки влади та її взаємодію з іншими зацікавленими сторонами в державі, суспільстві та зовнішньому середовищі; управління та реалізація різних урядових заходів, що пов'язані з виконанням законів, постанов та рішень уряду, й управління, що пов'язане з наданням публічних послуг [1]. Щодо терміна «публічне управління», то він визначається як галузь практики та теорії, яка є ключовою для публічного адміністрування та зосереджена на внутрішній діяльності державних установ, зокрема на вирішенні таких управлінських питань, як контроль, керівництво, планування, організаційне забезпечення, забезпечення інформаційними технологіями, управління персоналом та оцінка ефективності [2].

Публічне адміністрування означає скоординовані групові дії в державних справах, а саме:

- пов'язані з трьома гілками влади – законодавчою, виконавчою, судовою та їх взаємодією;
- такі, що мають важливе значення у формуванні державної політики та є частиною політичного процесу;
- значно відрізняються від адміністрування у виробничій і культурній галузях;
- тісно пов'язані з численними соціальними групами й індивідами, які працюють у різних компаніях та організаціях.

Отже, можна сказати, що для організації процесу реалізації управлінських функцій представницькі органи демократичного врядування на відповідних рівнях соціальної структуризації суспільства утворюють виконавчі органи, які є підзвітними і підконтрольними тим структурам, які їх утворили.

Вони, своєю чергою, виконують частину управлінських функцій, застосовуючи юридичні й економічні методи управління. Застосування цих методів через законодавчу діяльність, яка спрямовується на все суспільство, надає такому управлінню публічного характеру, тому таке безпосереднє управління з боку представницьких органів відносно суспільства можна назвати публічним управлінням.

Виконавчі органи демократичного врядування виконують свою функцію з організації системи управління на відповідному рівні, застосовуючи адміністративно-правові методи. Оскільки діяльність цих органів спрямована безпосередньо на чиновників (службовців системи демократичного врядування), а через них (опосередковано) на громадян на відповідних рівнях соціальної структуризації суспільства, ця адміністративно-правова діяльність також носить публічний характер, її можна назвати публічним адмініструванням, а органи виконавчої влади – публічними адміністраціями.

Таким чином, публічне адміністрування є формою реалізації публічного управління, яке здійснюють представницькі органи демократичного врядування через свої виконавчі структури.

Охоплюючи багато секторів та інститутів сучасного суспільства публічне управління як адміністрування вимагає погляду на перспективи розвитку публічного адміністрування крізь призму як мінімум трьох глобальних підходів:

– ринково-ліберального, сформульованого в концептуальних моделях нового менеджменту, що ґрунтується на ринковій моделі, в якій громадянин постає як споживач або клієнт;

– комунікаційно-ліберального, що зорієнтований на розвиток договірних структурних взаємин між політичними інститутами держави і суспільства, визнаючи рівність громадян, як і інших суб'єктів мережевих взаємодій;

– демократичного громадянства, що ґрунтується на особливому «сприйнятливому» адмініструванні, яке покликане служити громадянині.

Ефективний механізм публічного управління та адміністрування включає в себе всі загальні складники управлінського механізму: суб'єкт управління, наділений повноваженнями і обов'язками з управління; об'єкт управління, зобов'язаний реагувати на дії суб'єкта; суспільно значимий факт, що викликає необхідність публічного управління; спрямовані дії суб'єкта і дії об'єкта у відповідь на управління.

Суб'єкт управління являє собою активний початок управлінського процесу. Таким суб'єктом можуть бути сама держава, органи, що діють від її імені, і посадові особи (парламент, президент, уряд та ін.), органи і посадові особи місцевого самоврядування (рада, мер), органи громадського об'єднання, якщо воно є публічним колективом або має елементи публічного колективу.

Об'єкт публічних управлінських відносин – це те, на що спрямовані дії суб'єкта з метою придбання або надання якихось матеріальних або духовних благ, їх обмеження, позбавлення. Ці блага стосуються людей (громадян, іноземців, осіб без громадянства, осіб із множинним громадянством), їх колективів (профспілок, об'єднань роботодавців і т. д.) та їх інтересів.

Список використаних джерел:

1. Даль В. И. Толковый словарь живого великорусского языка : в 4 т. / В .И. Даль. – М. : Рус. яз., 1999. – Т. 3. – С. 535.

2. Глосарій Програми розвитку ООН. – Режим доступу : www.unpan.org/Directories/UNPublicAdministrationGlossary.

ПАСІЧНИК ДАР'Я

аспірант кафедри політології та філософії

Харківського регіонального інституту державного управління

Національної академії державного управління при Президентові України

РОЛЬ ЦІННОСТЕЙ У РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ КУЛЬТУРИ

Розвиток глобалізації та економічної інтеграції в сучасному світі призводить до необхідності приділяти більше уваги культурі як однієї з обов'язкових умов для подальшого розвитку. Як зауважував Хофстеде, культура визначається через набір цінностей, що зберігаються в різних поколіннях через процес соціалізації [2]. У більш широкому розумінні, культура являє собою складне ціле, що пов'язує мораль, віру, знання та звичаї, а також містить у собі певні здобуті норми, переконання та цінності, властиві кожній конкретній країні.

Незважаючи на те, що індивідуальні погляди конкретної особистості можуть постійно змінюватися, культурні цінності вважаються стабільним атрибутом суспільства [1]. Вони визначаються як переконання в тому, що «певний спосіб поведінки чи кінцевий стан існування є особисто або соціально переважним» [3, с. 5].

Відповідно до моделі Г. Хофстеде культурні зміни можна описати через наступні універсальні параметри:

Дистанція від влади (PDI) вказує на сприйняття влади, ступінь, з якою наділені відносно меншою владою члени суспільства, інституту або організації очікують і допускають нерівномірність розподілу влади. До культур, що мають великий показник PDI, належать, наприклад, країни Латинської Америки та Південно-Східної Азії, для яких характерне сприйняття влади як найбільш важливої частини життя. Малий показник PDI (Австрія, Німеччина, Данія) навпроти свідчить про тенденцію до побудови відносин на основі рівності та поваги особистості.

Індивідуалізм або колективізм (IDV) вказує на дві протилежні тенденції: схильність до задоволення особистих потреб та схильність до врахування інтересів групи. IDV визначається через ступінь взаємозв'язку між індивідами і відносинами індивіда із групою, до якої він належить. У культурах з високим IDV перевага віддається особистісним цілям, самоідентифікації індивіда як «я», захисту приватних інтересів, зв'язку між окремими особистостями, за умовою необов'язкової спільної діяльності; для колективістської культури притаманні групові цілі, усвідомлення себе як «ми», підтримання стосунків та норм.

Індекс уникнення невизначеності (UAI) відображає ступінь сприйняття незнайомих ситуацій і реакцію на них, визначає прагнення бути у безпеці за допомогою правил та законів. Для країн із великим значенням показника зазвичай виникнення невизначених ситуацій неприпустимо, вони прагнуть до встановлення чітких правил поведінки, довіри традиціям і звичаям, схильності до внутрішньо-групової згоди, а також характеризуються нетерпимістю по відношенню до людей з іншою

життєвою позицією чи образом мислення. Для країн з низьким показником уникнення невизначеності характерні проявлення особистої ініціативи, припустимість ризику, спокійне прийняття розбіжностей, інших точок зору.

Індекс мужності (MAS) вказує на домінуючий «гендерний тип суспільства». Так націленість країни на досягнення результату будь-якою ціною відносить її до «чоловічого типу» (Японія, Італія, Австрія, Мексика, Філіппіни), при цьому характерними рисами є суперництво, впевненість у собі, цілеспрямованість, прихильність до матеріальних цінностей. Країни з низьким значенням MAS (Данія, Норвегія, Швеція) належать до «жіночого типу», для якого характерні шанування взаємин, культурних цінностей, турбота про якість життя.

Індекс довгострокової орієнтації (LTO) означає орієнтованість на вирішення стратегічних, довгострокових цілей. Для культур з великими значеннями цього параметра (Південно-Східна Азія) характерні завзятість у досягненні цілей і стійкість, для культур з малим значенням (Європа) – відданість традиціям, виконання соціальних зобов'язань.

Індульгенція – індекс, який фактично є виміром щастя. Він корелює зі ступенем задоволення простими радощами життя. Культури з високими показниками індульгенції визначаються як такі, які дозволяють відносно вільне задоволення основних і природних людських бажань, пов'язаних із насолодою життям і отриманням задоволень. Низькі показники за даним параметром характеризують суспільства, які контролюють задоволення потреб і регулюють його за допомогою суворих соціальних норм, а також усвідомлюють власний контроль над своїм життям і емоціями; стримані товариства вважають, що на їх життя і емоції впливають інші фактори [2].

Таким чином, Г. Хофстеде наголошує, що саме цінності, з одного боку, є головним проявом культури, а з іншого, становлять основу відмінностей різних національних культур.

Культура у цьому сенсі є «колективним програмування розуму, яке відрізняє членів одної групи від категорії людей з інших» [2, с. 6]. У випадку національної культури такою категорією є нація. Для організаційної культури категорією є організація, яка протиставляється альтернативним організаціям при інших рівних умовах, наприклад, національності. Поряд із національними і організаційними культурами можна також виділити регіональні, професійні, гендерні тощо. Проте, незважаючи на спільне визначення цих категорій як культур, вони зазвичай мають різну природу. Це особливо характерно для організаційних культур у порівнянні з національними, хоча б тому, що членство в організації, як правило, лише частково і більш або менш добровільне, а членство в нації носить постійний характер і, як правило, встановлюється при народженні.

Список використаних джерел:

1. Berry J. Cross cultural psychology: Research and applications / J. Berry, Y. Poortinga, M. Segall, P. Dasen. – Cambridge : Cambridge University Press, 2002. – 588 p.

2. Hofstede G. Cultures and organizations: software of the mind: international cooperation and its importance for survival / G. Hofstede, G. J. Hofstede, M. Minkov. – USA : McGraw-Hill, 2010. – 561 p.

3. Rokeach M. The Nature of Human Values / M. Rokeach. – New York : Free Press, 1973. – 438 p.

ПОДОРВАНИЙ ВОЛОДИМИР

здобувач Національного університету цивільного захисту України

СПЕЦИФІКА СТВОРЕННЯ СИСТЕМИ НАДАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ДОПОМОГИ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ ЗІ СПЕЦИФІЧНИМИ УМОВАМИ НАВЧАННЯ

Вивчення реальної практики надання соціальної допомоги й підтримки працівників у вищих навчальних закладах зі специфічними умовами навчання показує, що нині у цьому контексті здійснюються тільки деякі заходи по відношенню до окремих працівників:

– надається матеріальна допомога у випадках виникнення серйозних життєвих проблем;

– виділяється тимчасове житло в гуртожитках за рахунок коштів фонду соціального страхування оплачуються путівки на лікування й відпочинок дітям працівників тощо, у той час як цілісної системи надання соціальної допомоги у визначеній сфері немає.

У загальному випадку системи надання соціальної допомоги у вищих навчальних закладах зі специфічними умовами навчання являє собою цілеспрямований вплив «суб'єкта», у якості якого виступають: керівництво вищого навчального закладу, фахівці відповідних служб, на «об'єкт» – різні категорії персоналу й окремих працівників. При цьому «об'єкт» має характеристики суб'єкта, і вплив носить суб'єкт-суб'єктний характер, спрямований на забезпечення соціальних потреб, очікувань працівників, а також підтримку їхнього соціального стану та соціальної активності, які змінюються внаслідок застосування адекватних механізмів управління. Облік цих змін, що відображається опосередковано на якості праці й кадрової ситуації у вищому навчальному закладі зі специфічними умовами навчання, буде свідчити про ефективність всієї діяльності щодо реалізації соціальної політики. Саме таке розуміння дозволяє нам запропонувати систему надання соціальної допомоги у вищих навчальних закладах зі специфічними умовами навчання [1].

Так, пропонується поетапний підхід до створення у вищому навчальному закладі системи надання соціальної допомоги у вищих навчальних закладах зі специфічними умовами навчання. При цьому на кожному етапі визначаються мета, завдання та методи діяльності, необхідні ресурси й очікувані результати.

Зокрема, метою та завданнями першого етапу є моніторинг соціальної ситуації у вищому навчальному закладі зі специфічними умовами

навчання, у процесі якого вивчається соціальний стан, соціальні потреби й очікування різних категорій персоналу за допомогою різних видів опитувань, що дозволить створити інформаційну базу для визначення пріоритетних напрямків соціальної політики. Якщо у вищому навчальному закладі зі специфічними умовами навчання є лабораторія соціологічних досліджень, фахівці-соціологи, то подібна діяльність буде науково обґрунтована й більше результативна.

Другий етап є основним, тому що тут на колегіальній основі повинні бути вироблені принципи й норми соціально орієнтованої діяльності у вищому навчальному закладі зі специфічними умовами навчання. Найбільш доцільно організувати цю роботу через широке залучення персоналу та групове обговорення, можливе залучення зовнішніх експертів, організацію ділових ігор, мозкових штурмів. У результаті повинна бути створена концепція соціальної політики вищого навчального закладу зі специфічними умовами навчання.

Одночасно із цією діяльністю у вищому навчальному закладі зі специфічними умовами навчання повинна проводитися робота зі створення організаційного механізму соціальної політики – структурних підрозділів, служб і громадських організацій, їхнього організаційного оформлення й забезпечення кадрами, навчання фахівців, розробки посадових інструкцій і положень, бюджету служби. Реалізація конкретних соціальних програм припускає планування та здійснення заходів співробітниками спеціалізованих відділів і служб, організацію їхньої взаємодії з громадськими організаціями та ресурсне забезпечення.

Для активізації соціальної позиції самих працівників необхідно залучати їх до участі у створенні системи управління практично на всіх етапах діяльності в різних формах. Так, на першому етапі вони можуть брати участь в анкетуванні, на другому – у розробці й обговоренні нормативно-правових документів, на наступних – у контролі за розподілом соціальних благ тощо [2].

Оцінка ефективності реалізації соціально орієнтованої діяльності виділена в самостійний етап. Як було показано вище, методами оцінки можуть виступати соціальний аудит, самооцінка й експертна оцінка. Результатом повинне стати одержання об'єктивної інформації для коректування цілей, завдань і форм діяльності.

Таким чином, діяльність по створенню системи надання соціальної допомоги у вищих навчальних закладах зі специфічними умовами навчання носить етапний і циклічний характер, на кожному етапі має свою специфіку й при виході на новий цикл забезпечує якісно новий рівень соціальної політики.

Список використаних джерел:

1. Добронравова І. Філософія науки і синергетика освіти / І. Добронравова // Вища освіта України. – 2003. – № 2. – С. 7 – 13.
2. Лугай В. Розробка сучасної філософії освіти на засадах синергетики / В. Лугай // Вища освіта України. – 2009. – № 1. – С. 33 – 35.

ПОСТУПНА ОЛЕНА

к. держ. упр., доцент,

докторант кафедри соціальної і гуманітарної політики

Харківського регіонального інституту державного управління

Національної академії державного управління при Президентові України

ПОЛЯКОВА ОЛЬГА

к. ю. н., доцент кафедри військового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ПРОБЛЕМИ В УПРАВЛІННІ ОСВІТОЮ, ЩО НЕГАТИВНО ВПЛИВАЮТЬ НА ЯКІСТЬ НАДАННЯ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ

В сучасному світі управління якістю освіти виступає стрижневим напрямом управлінської діяльності в сфері освіти. В цьому процесі, як справедливо зазначає Т. Лукіна, суб'єктами виступають органи державного управління якістю освіти, які утворюють лише частину відповідного механізму державного управління, а об'єктом – є система освіти в аспекті її якості, при цьому управлінський вплив спрямовується на різноманітні складові цієї системи: матеріально-технічні, науково-методичні, фінансові, а також і людські ресурси [1, с. 620 – 621]. До управління якістю освіти розвинені країни світу активно залучають громадськість, зокрема через участь у формуванні суспільних вимог до якості освіти, визначення перспективних напрямів державної освітньої політики в цьому напрямі, контроль за досягнутими результатами функціонування освітньої галузі. Тож, у сучасному світі вважається обов'язковим наявність внутрішніх та зовнішніх державних і громадських систем контролю за якістю освіти [2, с. 3].

Прагнення України побудувати демократичну, соціальну, правову державу, обумовили потребу у формуванні громадянського суспільства та моделі державно-громадського управління, в тому числі й в освітній сфері. В цій моделі особистість, суспільство та держава мають стати рівноправними суб'єктами і партнерами, а необхідною умовою забезпечення сталого демократичного розвитку суспільства проголошується якісна освіта, підвищення доступності до якої має забезпечити економічне зростання держави та розв'язання соціальних проблем суспільства [3]. Тож, забезпечення якості освіти та якості освітньої діяльності є засадничими принципами державної освітньої політики.

Зауважимо, що до початку XXI ст. в Україні питання управління якістю освіти вивчались у контексті загальних питань управління системою освіти та навчальними закладами. Всі підходи до поліпшення якості освіти вироблялись переважно з позицій педагогічних наук. Нині відбуваються кардинальні зміни в управлінні освітою, в тому числі її якістю. На всіх рівнях управління створена або створюється, відповідно до нової редакції Закону України «Про освіту», система забезпечення якості освіти, яка має гарантувати цю якість, формувати довіру суспільства до

системи й закладів освіти та органів управління освітою, постійно та послідовно підвищувати якість освіти, допомагати закладам освіти та іншим суб'єктам освітньої діяльності у підвищенні її якості. Складовими цієї системи, відповідно до національного законодавства, є: система забезпечення якості в закладах освіти (внутрішня система забезпечення якості освіти); система зовнішнього забезпечення якості освіти; система забезпечення якості в діяльності органів управління та установ, що здійснюють зовнішнє забезпечення якості освіти [4].

У цьому контексті, на державному рівні створено органи забезпечення якості освіти, діяльність яких спрямовується і координується українським урядом через Міністерство освіти і науки України, зокрема: Український центр оцінювання якості освіти (утворений у 2005 р., здійснює зовнішнє незалежне оцінювання результатів навчання, здобутих на певному освітньому рівні, а також проводить моніторингові дослідження якості освіти), Державна служба якості освіти України (створена в 2017 р.). На регіональному рівні ці органи представлені через спеціальні відділення. Мета їх діяльності, за інформацією, опублікованій на сайті Міністерства освіти і науки України, полягає в оцінці якості освітньої діяльності закладу освіти, виробленні рекомендацій щодо її підвищення та вдосконалення внутрішньої системи забезпечення якості освіти, а також приведення освітнього та управлінського процесів у відповідність до вимог законодавства та ліцензійних умов [5]. Разом з тим, в Україні діє Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти (НАЗЯВО), утворене в 2015 р. як постійно діючий колегіальний орган у сфері забезпечення якості вищої освіти.

Таким чином, державою для забезпечення якості освіти створено відповідну систему, що включає необхідні механізми, заходи, інструменти, критерії, правила, процедури та відповідні органи. Серед основних параметрів забезпечення якості освіти можна назвати такі: якість розробки й функціонування державних механізмів регулювання освітніх процесів, якість управління освітою, якість умов забезпечення освіти (матеріально-технічне, інформаційне, фінансове, кадрове тощо), якість педагогічних працівників, якість освітнього процесу, якість результатів освіти (особистості) та ін.

Незважаючи на створену розгалужену систему забезпечення якості освіти в Україні, освітяни, тобто саме ті виконавці, від професійної діяльності яких напряму залежить якість освіти, вказують на низку проблем, що існують на практиці та які негативно впливають на якість надання освітніх послуг. Здебільшого вони вказують на низьку якість: навчальних програм, навчальних та навчально-методичних матеріалів; забезпеченості навчальних закладів комп'ютерною технікою (доступу до Інтернету), періодичними виданнями; підготовки та підвищення кваліфікації педагогів тощо. Водночас освітяни-практики вважають, що підвищити якість освіти та освітньої діяльності можливо таким чином: прибрати велику кількість конкурсів, семінарів, тренінгів, які проходять під час освітнього процесу, що відволікає як здобувачів освіти від

навчання, так і витрачається вільний час самих педагогів, який до того ж не оплачується; зменшити об'єм домашнього завдання для учнів; вилучити шкільні предмети із планів закладів вищої освіти і надати більше часу на вивчення дисциплін спеціалізації; зменшити об'єм викладання теорії та звернути більшу увагу на практику й результат; підвищити психологічну підготовку педагогів (навики роботи із сучасними дітьми та їхніми батьками); розвантажити педагога (зменшити навантаження на ставку, позбутися традиції заповнення великої кількості паперів); підготувати вчителів до нових змін в освіті (висвітлення інформації, майстер-класи тощо); зменшити кількість перевірок і моніторингів та ін.

Вище зазначене свідчить, що для України особливо актуальним сьогодні є питання розробки стратегічних проектів і програм, спрямованих на підвищення якості освіти у навчальному закладі; визначення чітких критеріїв до процесу управління якістю освіти та їх закріплення у нормативно-правових документах. В цілому, ці заходи можуть посприяти забезпеченню підвищення ефективності здійснення управління якістю освіти.

Список використаних джерел:

1. Лукіна Т. О. Управління якістю освіти / Т. О. Лукіна // Енциклопедія державного управління : у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; наук.-ред. колегія : Ю. В. Ковбасюк (голова) [та ін.]. – Т. 4 : Галузеве управління / наук.-ред. колегія : М. М. Їжа (співголова), В. Г. Бодров (співголова) [та ін.]. – К. : НАДУ, 2011. – С. 620 – 622.

2. Поступна О. В. Університетська освіта : навч. посіб. і термінологічний словник [для студентів вищ. навч. закл. економічного спрямування] / О. В. Поступна. – Х. : НУЦЗУ, КП «Міська друкарня», 2011. – 310 с.

3. Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року : указ Президента України від 25 черв. 2013 р. № 344/2013. – Режим доступу : www.zakon3.rada.gov.ua/laws/show/344/2013.

4. Про освіту : закон України від 5 верес. 2017 р. № 2145-VIII. – Режим доступу : www.zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19.

5. Створено Державну службу якості освіти України – рішення уряду : офіційний сайт Міністерства освіти і науки України ; Новини, 6 груд. 2017 р. – Режим доступу : www.mon.gov.ua/ua/news/stvoreno-derzhavnu-sluzhbu-yakosti-osviti-ukrayini-rishennya-uryadu.

ПРОРОЧУК МИКОЛА

*аспірант Національної академії державного управління
при Президентові України*

СУТЬ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Одним з пріоритетних завдань розвитку збалансованої публічної політики України є формування і прийняття ефективних управлінських рішень. Це завдання за ієрархією належить до найвищого рівня. Для його виконання особливої актуальності набуває розроблення заходів, спрямованих на формування дієвих механізмів реалізації пріоритетів системи державної влади і державного управління. Серед таких пріоритетів слід зазначити вдосконалення процедур підготовки управлінських рішень, посилення державної підтримки реалізації управлінських рішень, удосконалення політики інтеграції науки управління та мистецтва управління, формування мотиваційного механізму та механізму відповідальності (майнової, адміністративної, кримінальної) за неефективні управлінські рішення.

У даний час став очевидним перехід світових економік до нового етапу свого розвитку, в основі якого (як демонструє реальність) знаходяться інтелектуальний капітал й інноваційна праця, нематеріальна сфера перетворюється на пріоритетний фактор, робиться ставка на людський потенціал і організаційно-управлінські технології. Сучасні суспільства взяли курс на формування своїх економік і соціальної сфери з орієнтацією на знання, і парадигма «суспільства і економіки знань», яка стає очевидною, набуває універсального характеру.

Протягом останніх років в Україні відбулися помітні трансформаційні зрушення, однак національна економіка, незважаючи на деякі успіхи, упродовж останніх п'яти років, зазнає надзвичайно великих збитків через відсутність сприятливих умов для поступального розвитку.

Крім вирішення глобальних завдань (забезпечення державного суверенітету, обороноздатності, здійснення зовнішньої політики тощо), виконавчі структури мають виконувати ключову функцію – надання якісних послуг населенню в економічній, правовій, соціально-культурній та інших сферах. Серед головних показників якості цих послуг є високий рівень добробуту населення, надійний захист прав і свобод громадян, сприятливий клімат для розвитку підприємництва і залучення іноземних інвестицій, ефективне управління державною власністю. Від влади громадян очікують ефективних управлінських рішень, компетентності, прогнозованості дій. Система державного управління має бути прозорою і підконтрольною суспільству.

На жаль, нинішня система державного управління в Україні залишається малоефективною, вона не відповідає потребам часу і не спроможна вирішувати проблеми, що стоять перед країною. Старі управлінські підходи призвели до того, що нині економічно-правове

середовище залишається несприятливим для виробника з наступних причин.

По-перше, в Україні, не зважаючи на формальне проведення адміністративної реформи, продовжує домінувати громіздка дозвільна процедура відкриття власної справи. Підприємцю необхідно затратити багато часу і коштів, причому паралельно необхідно в різні позабюджетні фонди сплатити внески, що значно перевищують офіційну суму реєстрації.

По-друге, підприємницька діяльність надмірно зарегламентована різноманітними нормативно-правовими документами без кваліфікованої допомоги юристів, фінансистів бізнесмен самостійно не може вирішити цілий ряд питань становлення і розвитку своєї справи.

Виходячи із зазначеного, стверджуємо, що управління має здійснюватися з метою досягнення певних цілей, а реалізація цілей будь-якого організаційного формування повинне забезпечуватися шляхом прийняття і виконання численних рішень.

В теорії питання вироблення рішення – це творчий процес вибору однієї або декількох альтернатив із множини можливих варіантів дій, спрямованих на досягнення поставлених цілей. Воно є процесом, який реалізується суб'єктом управління та визначає дії, спрямовані на досягнення наперед визначеної цілі в певній фактичній чи запроєктованій ситуації.

Вироблення управлінського рішення – творча, вольова дія суб'єкта управління на основі знання об'єктивних законів функціонування керованої системи й аналізу інформації про це, яка полягає у виборі цілі, програми і способів діяльності з її досягнення або у зміні цілі. У широкому значенні управлінське рішення розглядається як акт реалізації влади з вибором способу дій у конкретній ситуації, що становить основу процесу управління.

Головною особливістю управлінських рішень є те, що їх приймають для забезпечення безперерйного функціонування об'єкта управління. Тому призначення, принципи та методи підготовки й прийняття управлінських рішень, вимоги до них, їхній зміст принципово відрізняються від рішень іншого характеру.

Потреба в прийнятті рішення виникає у зв'язку із зовнішніми обставинами (припис вищестоящого органу управління, координація і регулювання відносин з іншими органами управління) і внутрішніми (відхилення від заданих параметрів діяльності, виникнення резервів, порушення дисципліни, заохочення працівників тощо). Рішення є відповідною реакцією на внутрішні й зовнішні впливи. Вони спрямовані на розв'язання проблем і максимальне наближення до заданої цілі.

Теорією управлінських рішень сформульовано основні поняття щодо характеристики таких рішень, обґрунтовано теоретичні положення, методологію й організацію підготовки та прийняття рішень. Управлінські рішення не можна розглядати як довільну дію. Передумовою підготовки та прийняття управлінського рішення завжди є наявність проблеми, тобто встановлення невідповідності між фактичним і бажаним станом діяльності

виробничого, комерційного чи іншого об'єкта, невідповідності, яка перешкоджає ефективному функціонуванню, а також розвитку об'єкта. Потреба в прийнятті рішення постає тоді, коли є кілька можливих варіантів, з яких треба вибрати найприйнятніший. Вибір відповідного варіанта рішення здійснюється з урахуванням системи критеріїв та з дотриманням заздалегідь встановленого порядку на базі науково обґрунтованих принципів.

Для підготовки та прийняття ефективного управлінського рішення необхідно своєчасно одержати вичерпну інформацію про внутрішні й зовнішні умови діяльності об'єкта управління. Оскільки комплекс цих умов практично ніколи не буває однаковим, зміст конкретних рішень навіть за управління тим самим об'єктом, як правило, буває різним. Проте загальні принципи та вимоги до рішень можуть і мусять бути незмінними протягом певного часу (як правило, до зміни конкретних економічних умов).

Важлива роль належить якості рішення, яка виражається через його економічність та своєчасність. Економічність рішення характеризується ефективністю використання залучених в обіг трудових, матеріальних, фінансових та інших ресурсів виробництва, а своєчасність – співвідношенням між часом виникнення проблеми та часом прийняття рішення. Якість

Підготовка та прийняття управлінського рішення є не тільки органічною частиною процесу управління, а й головним етапом циклу управління. Тому, якщо сутність управління розглядати як цілеспрямований вплив суб'єкта управління на об'єкт, яким управляють, то під сутністю управлінського рішення слід розуміти обґрунтування й формування змісту цього впливу.

Характеристика сутності управлінського рішення дає можливість повніше уявити собі його роль і місце в процесі управління не тільки в масштабі окремого виробничого об'єкта, а й на вищих рівнях – на рівні регіону, галузі та економіки країни в цілому. Значення науково обґрунтованих управлінських рішень як засобу, що забезпечує ефективне функціонування й розвиток виробничих об'єктів, досягнення поточних і перспективних цілей на всіх рівнях управління, важко переоцінити.

Список використаних джерел:

1. Бажал Ю. М. Знання економіка : слово та діло / Ю. М. Бажал // Монітор конкурентоспроможності. – 2008. – № 1 – 2. – С. 67 – 70.
2. Розпутенко І. В. Державне політика України в контексті гео економічних змін / І. В. Розпутенко // Наук.-інформ. вісн. з держ. упр. – К. : НАДУ, 2009. – № 2. – С. 25 – 29.

РОЗМАРЩИНА НАТАЛІЯ

аспірант кафедри економічної та фінансової політики

Одеського регіонального інституту державного управління

Національної академії державного управління при Президентові України

АНАЛІТИЧНИЙ ОГЛЯД СИСТЕМИ НАДАННЯ ПУБЛІЧНИХ ПОСЛУГ В НІМЕЧЧИНІ ТА МОЖЛИВІСТЬ ЗАСТОСУВАННЯ КРАЩИХ ПРАКТИК В УКРАЇНІ

В теперішній час стрімко набирає популярність модель «держави єдиного вікна», яка почала формуватися ще з середини 1980-х рр. Досить багато країн розробляють і реалізують національні стратегії модернізації апарату публічного управління, ключова роль в яких належить формуванню інтегрованого клієнт-орієнтованого уряду.

Розбудова такої моделі є об'єктивною вимогою сьогодення в умовах невпинного процесу формування постіндустріального суспільства з характерними для нього зрілою демократією, економікою знань та розвинутою і всеосяжною інформаційно-комунікаційною сферою.

Формування системи центрів надання адміністративних послуг (Бургер Бюро) у Німеччині здійснюється переважно зусиллями місцевих органів влади. Причиною цього є форма державного устрою Німеччини, яка є федерацією, де федеральний уряд має більшість законодавчих повноважень, а регіональним (земельним урядам) належить значний обсяг адміністративних функцій, зокрема повноваження у сфері надання адміністративних послуг. Нижнім рівнем публічного управління є незалежні міста, райони та селища, які мають гарантоване право на самоврядування [1, с. 93 – 94].

Міста, райони та селища уповноважені земельними урядами надавати послуги у сфері соціального забезпечення та реєстрації актів громадянського стану (видача паспортів, посвідчень особи, реєстрація місця проживання). У результаті, всі контакти між громадянами і органами публічної влади відбуваються на рівні місцевої влади. На практиці, це включає в себе такі сфери, як реєстрація актів громадянського стану, транспортних засобів, соціальне забезпечення (більшість послуг), бізнесу, надання дозволів на будівництво.

Для підвищення якості надання адміністративних послуг на рівні федерального уряду була створена експертна комісія, метою роботи якої стало вивчення ролі інформаційно-комунікаційних технологій у суспільстві. Ця комісія надала результати своєї роботи, в яких рекомендувала створення центрів обслуговування населення за принципом «єдиного вікна» із застосуванням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, як один із найбільш ефективних методів відчутного підвищення якості надання адміністративних послуг.

Найактивнішими прихильниками створення центрів обслуговування населення стали місцеві органи влади. Характерним прикладом ініціативи такого роду на місцях є місто Унна (земля Північний Рейн – Вестфалія) з

населенням в 66 тис. жителів, де центр обслуговування населення був відкритий ще в 1984 р. Основою для створення цього центру стала модель обслуговування клієнтів банківськими структурами, в яких один співробітник надавав усі банківські послуги одному споживачеві. Муніципалітет міста у співпраці з одним із дослідницьких інститутів з питань інформаційних технологій ініціювали проект щодо створення центру обслуговування населення з метою підвищення якості адміністративних послуг. Вихідною передумовою проекту стало те, що всі адміністративні послуги, які є достатньо простими і можуть бути опрацьовані у стислі строки, мають надаватися в одному місці. Проект передбачав відкриття чотирьох центрів у різних частинах міста.

На даний час центри працюють і як інформаційні служби, надаючи необхідні консультації з питань, що стосуються взаємодії громадян з усіма рівнями і сферами публічного управління. Для зручності споживачів послуг центри працюють без перерви на обід 41 год. на тиждень або 44 год., коли відкривається по суботах кожні два тижня.

У ряді випадків центри надання послуг діють як допоміжна ланка під час взаємодії населення з окремими державними та муніципальними службами, приймаючи заяви від громадян, проводячи їх первинну обробку і передаючи далі у відповідні служби. Але громадяни мають можливість звернутися безпосередньо до цих органів [1, с. 95 – 96].

Аналіз досвіду Німеччини у сфері надання адміністративних послуг дозволяє зробити висновок про те, що ключовими особливостями є послідовна реалізація концепції єдиного центру надання адміністративних послуг, створення інтегрованої системи комплексного обслуговування для всіх видів послуг та програм, орієнтація на споживача послуг, а також широке використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій [1, с. 96].

В ідеальній моделі надання послуг за принципом «єдиного вікна» з акцентом на центральному місці громадянина мережевий портал (електронний сайт) відповідає на потребу громадянина незалежно від того, який «канал доступу» громадянин використовує (телефон, онлайн/інтернет-канал, персональний візит) і забезпечує доступ до послуг всіх рівнів/органів державного управління. Кінцевою метою моделі «єдиного вікна» є поєднання інтеграції послуг з інтеграцією каналів доступу. Це означає, що громадяни можуть отримувати послуги через будь-який канал, і всі громадяни можуть отримати той рівень послуги, якого вони потребують.

В Україні накопичений певний досвід надання адміністративних послуг, у тому числі дозвільних, за принципом «єдиного вікна». Даний факт свідчить про те, що почалося формування інтегрованого клієнт-орієнтованого уряду [2, с. 97].

На даний час використовуються такі канали надання послуг: колл-центри, мережа Інтернет, термінали самообслуговування. Як показує зарубіжний досвід використання мережі Інтернет породжує ряд проблем, пов'язаних зі спільним використанням баз даних різних державних органів

і захистом та забезпеченням конфіденційності інформації.

Суттєва допомога Україні в цілому та територіальним громадам зокрема у сфері реформування системи надання адміністративних послуг надається під час реалізації проектів міжнародної технічної допомоги, у межах яких представники органів державної влади та місцевого самоврядування знайомляться з кращими зарубіжними практиками у сфері надання адміністративних послуг, отримують значну експертну та консультаційну підтримку.

Список використаних джерел:

1. Державна політика у сфері надання дозвільних послуг : навч. посіб. / уклад. О. Рудік ; за ред. В. Лисенка. – К., 2013 – 118 с.

2. Центри надання адміністративних послуг: створення та організація діяльності : практ. посіб. – видання 2-ге, доповнене і доопрацьоване / Бригілевич І. І., Ванько С. І., Загайний В. А., Коліушко І. Б., Курінний О. В., Стоян В. О., Тимошук В. П., Шиманке Д. / за заг. ред. Тимошука В. П. – К. : СПД Москаленко О. М., 2011. – 432 с.

РОМАНЕНКО ЄВГЕН

д. держ. упр., професор, завідувач кафедри публічного адміністрування Міжрегіональної академії управління персоналом, заслужений юрист України, лауреат премії Президента України для молодих вчених

ПРО ЗАСТОСУВАННЯ АНТИДЕМПІНГОВИХ ТА КОМПЕНСАЦІЙНИХ ЗАХОДІВ

В умовах економічної кризи, зовнішньополітичної та військової агресії по відношенню до України вкрай необхідна мобілізація усіх наявних ресурсів для відновлення та прискореного розвитку національної економіки України, приведення норм чинного законодавства у сфері торговельного захисту у відповідність до положень Угод СОТ та міжнародної практики.

В грудні 2017 р. депутати в першому читанні підтримали закон № 7206 «Купуй українське, плати українцям», який пропонує надати преференції на державні закупівлі українським виробникам [1]. Так, діюча система публічних закупівель України переважною мірою побудована на використанні цінових показників в рамках організації публічних закупівель та оцінці тендерних пропозицій. Водночас, не враховується низка об'єктивних факторів, зокрема, таких як якість, наявність інноваційної складової, забезпечення участі місцевих трудових та матеріально-технічних ресурсів тощо, що мають вагоме значення в умовах загострення дефіциту платіжного балансу, де-факто надзвичайного стану в соціально-економічній та військово-політичній сферах.

Даним законопроектом передбачено вдосконалення процедури оцінки тендерних пропозицій. Так, окрім врахування цінового критерію пропонується обов'язкове врахування місцевої складової в предметі

закупівлі, а також інших нецінових критеріїв (у разі їх встановлення замовником). При цьому пропонується у загальній оцінці тендерних пропозицій визначити питому вагу критерію місцевої складової в предметі закупівлі на рівні не нижчому 20 %.

Зокрема, пропонується визначити категорію товарів, робіт чи послуг (предмет неспеціалізованої закупівлі), згідно переліку Кабінету Міністрів України, при закупівлі яких єдиним критерієм оцінки є ціна.

Для всіх інших товарів, робіт чи послуг критерієм оцінки пропонується встановити приведену ціну – ціну, зазначену учасником у тендерній пропозиції та автоматично перераховану в електронній системі закупівель з обов'язковим урахуванням місцевої складової в предметі закупівлі, а також інших нецінових критеріїв (у разі їх встановлення замовником) за математичною формулою, встановленою законом.

При цьому пропонується у загальній оцінці тендерних пропозицій визначити питому вагу критерію місцевої складової в предметі закупівлі на рівні не нижчому 20 %, питому вагу критерію ціна – не нижче 70 %.

Крім того, пропонується застосувати законодавчо встановлений підхід визначення показника критерію місцевої складової в предметі закупівлі.

Зокрема встановити, що на показник критерію місцевої складової в предметі закупівлі впливають наявність сервісних центрів для обслуговування предмета закупівлі на території України (не застосовується для закупівлі робіт чи послуг), а також коефіцієнт локалізації виробничої собівартості предмета закупівлі, до якої належать:

- вартість сировини, основних матеріалів, напівфабрикатів та комплектуючих виробів, допоміжних та інших матеріалів;
- заробітна плата та інші виплати робітникам, зайнятим у виробництві;
- амортизація основних засобів;
- витрати на оренду земельних і майнових паїв, будинків, споруд, інших об'єктів нерухомої власності;
- витрати на опалення, освітлення, водопостачання, водовідведення та інше утримання виробничих приміщень;
- фінансові витрати (відсотки за кредитами, позиками), комісії за гарантіями, оплати за лізинговими контрактами, що входять до валових витрат за законодавством, акредитиви на страхові продукти, що законодавчо закріплені як обов'язкові види страхування, відсотки за власними облігаціями, інвестиційними сертифікатами, тощо;
- інші складові виробничої собівартості предмета закупівлі.

Використання багатофакторної моделі оцінки тендерних пропозицій у рамках публічних закупівель є поширеною світовою практикою, що застосовується для забезпечення ефективного використання коштів при публічних закупівлях та забезпечення сталого економічного розвитку.

Міністерство економічного розвитку і торгівлі виступає проти прийняття законопроекту «Купуй українське», який суперечить Угоді про асоціацію з ЄС і викличе переоплату за товари. Насправді, понад 99 %

учасників та переможців у публічних закупівлях – українські компанії, менше 1 % – іноземні. Імпорتنі товари складають 27 % в загальному обсязі держзакупівель товарів*, в роботах та послугах ця доля суттєво нижча. Більше того, 29 % загального українського імпорту – це мінеральні палива, нафта і продукти її перегонки – тобто суттєво знизити долю імпорту в закупівлях априорі не вийде.

Основні недоліки законопроекту:

- законопроект прямо порушує Угоду про асоціацію з ЄС і норми СОТ, про що заявило представництво ЄС в Україні;
- законопроект створить додаткове навантаження на бюджет в десятки мільярдів гривень за рахунок переплати за закуплені товари;
- законопроект створює великі корупційні ризики, так як для підтвердження «вітчизняності» товару необхідно зібрати мінімум 23 довідки.

Кабінет міністрів України має намір змінити процедуру захисту внутрішнього виробника. Кабінет міністрів і подав в березні 2018 р. до Верховної Ради законопроект № 8102 «Про захисні заходи», який змінює процедуру захисту внутрішнього виробника від зростаючого імпорту товарів [2].

На тлі зниження Україною торговельних бар'єрів зростаючий імпорт може шкодити галузям вітчизняної промисловості, захисні розслідування є одним з декількох інструментів, який можуть використовувати українські товаровиробники для свого захисту.

Згідно із законопроектом, подати заяву «про значне шкоду галузі вітчизняного виробництва» може один або кілька виробничих компаній, а також фізична / юридична особа або асоціація, які діють від імені такої компанії.

Рішення про старт розслідування приймає Міжвідомча комісія з міжнародної торгівлі. Проводить розслідування Міністерство економічного розвитку і торгівлі. Але фінальне рішення про застосування захисних заходів за Комісією.

Захисні заходи можуть застосовуватися в такій формі: захисна мито, захисна квота, захисна тарифна квота або будь-який інший формі, яку Комісія вважає за доречною.

«Захисні заходи застосовуються протягом терміну і в такому розмірі, який необхідний для усунення значного час і який сприяє адаптації галузі вітчизняного виробництва до конкуренції», – йдеться в законопроекті.

Термін першого застосування захисних заходів не повинен перевищувати чотири роки, але може бути продовжений. При цьому Мінекономіки зобов'язане моніторити імпорт товарів і ефект від застосування захисних заходів.

Таким чином, розглянувши проект закону № 7206 «Купуй українське, плати українцям», можна зробити висновок, що він спрямований на зміну існуючі досягнення в реформі системи державних закупівель та на лобювання інтересів окремих олігархічних груп. Законопроект Кабінет міністрів № 8102 «Про захисні заходи», пропонує змінити

процедуру захисту внутрішнього виробника від зростаючого імпорту товарів. Захисні розслідування стануть одним з декількох інструментів, які можуть використовувати українські товаровиробники для свого захисту.

Список використаних джерел:

1. Купуй українське, плати українцям : проект закону № 7206 від 7.10.2017 р. – Режим доступу : www.w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=62736.

2. Про захисні заходи : проект закону № 8102 от 07.03.2018 р. www.w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=63596.

РОМАНЕНКО ТЕТЯНА

*аспірант Одеського регіонального інституту державного управління
Національної академії державного управління при Президентіві України*

**ІНШОМОВНА КОМПЕТЕНЦІЯ У ПІДГОТОВЦІ ПУБЛІЧНИХ
СЛУЖБОВЦІВ: КРИТЕРІЇ, ПРИНЦИПИ,
МЕХАНІЗМОЦІНЮВАННЯ**

Оголошений євроінтеграційний курс, сучасні тенденції формування загальноєвропейського адміністративного простору, об'єктивна потреба держави і суспільства в публічних службовцях, готових до іншомовної професійної комунікації, необхідність їхньої тісної співпраці з закордонними колегами вимагає від держслужбовців нашої країни якісного підвищення ступеня володіння іноземними мовами. Підготовка високоосвічених спеціалістів, здатних до ініціативної, самостійної професійної діяльності у складних соціальних та економічних умовах суспільства, розвитку їх творчого потенціалу є завданням вищої школи.

У новому Законі України «Про державну службу», «Стратегії реформування державного управління в Україні» (розпорядження Кабміну від 24 червня 2016 р. № 474-р) всі чиновники найвищої категорії «А» мають вільно вести переговори і міжнародну комунікацію іноземною мовою. Кабмін постановою від 22.07.2016 № 448 визначив «Типові вимоги до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «А». Так, держслужбовець вищого корпусу державної влади повинен: вільно володіти державною мовою, а з 01.05.2018 – іноземною мовою, яка є однією з офіційних мов Ради Європи. Окрім того, Постановою № 448 визначено спеціальні вимоги до публічних службовців: знання законодавства; наявності лідерських навичок; вміння приймати ефективні рішення; управління змінами; управління організацією та персоналом; особистісних компетенцій; управління публічними фінансами; роботи з інформацією; комунікації та взаємодії [2]. Ці завдання потребують комплексного аналізу розвитку змісту іншомовної освіти публічних службовців з урахуванням сучасних інтеграційних та глобалізаційних процесів.

Але будь-який навчальний процес не є можливим без проведення

оцінювання його результатів, тим, хто навчає, або тим, хто навчається. Англomовна компетентність публічних службовців не є виключенням. У цій сфері діють загальні принципи оцінювання як освітнього процесу, але специфіка аудиторії надає йому свої особливості.

Проблему оцінювання кадрів державної служби досліджували багато дослідників, як іноземних, так і вітчизняних: Р. Беннет, П. Блек, Дж. Джоунс, К. Крісті, Л. Мейрінг, Уєбб, Г. Атаманчук, Бірюков О. В., В. Бовтрук, Г. Леліков, Н. Нижник, О. Оболенський, Отрошко Т. В., Л. Пашко, С. Серьогін, Сколоздра М. М., В. Сороко, О. Турчинов, В. Травін, Г. Щокін, та ін.

Іншомовну компетентність можна визначити як комплексну якість особистості, набуту у процесі вивчення англійської мови, яка складається із лінгвістичних, комунікативних і соціокультурних знань, професійних умінь і особистих ставлень, базується на досвіді та проявляється у загальній здатності й готовності до успішної діяльності у англomовному середовищі [1].

Як нам здається, стосовно оцінювання не тільки англomовної, але й іншомовної компетенції взагалі, перш за все треба визначитися з об'єктами оцінювання. З огляду на визначення англomовної компетентності, пропонуються наступні об'єкти оцінювання англomовної компетентності: лінгвістична компетенція; рівень володіння навичками аудіювання і читання; рівень володіння навичками писемного і усного мовлення; рівень прагматичної компетенції; рівень соціокультурної компетенції.

На нашу думку треба також визначитися з принципами оцінювання іншомовної компетенції. Згідно сучасної методології оцінювання повинно відповідати наступним принципам [1]:

– плановість: аналіз і оцінювання мають здійснюватися не стихійно, а з дотриманням певного плану;

– систематичність й системність: конкретизація запланованих результатів навчання, оцінювання має відповідати структурним компонентам змісту вивченого матеріалу, проводитись на всіх етапах освітнього процесу із використанням різноманітних методів оцінювання;

– об'єктивність: оцінювання спирається на науково обгрунтовані критерії визначення успішності, параметри дослідження рівня навченості, виконується кваліфікованими спеціалістами, базується на засадах гуманізму і демократизму;

– диференційованість: врахування індивідуальних можливостей учнів(студентів): рівня навченості, їх інтелектуальних здібностей;

– відкритість (наочність): оцінювання проводиться за однаковими критеріями для всієї групи оцінюваних, критерії оцінювання відомі до початку оцінювання, результати оцінювання повідомляються, виконується аналіз результатів оцінювання.

Ці принципи діють не тільки в системі стандартної освіти, але й в приватних структурах, також вони використовуються в он-лайн курсах, якими користуються публічні службовці.

Не менш важливим є визначення механізму оцінювання лінгвістичної компетенції. На першому етапі оцінювання сформованості лінгвістичної компетенції складається перелік освітніх завдань, визначається ключова компетенція в співвідношенні з вибраним навчальним предметом. Далі складається мінімальний перелік компонентів, необхідних для складання лінгвістичної компетенції. При цьому враховуються: особливості суб'єкта навчання – слухач, для якого іноземна мова не є профільним предметом; завдання навчання іноземної мови – забезпечити готовність випускника до участі в професійно значущій міжкультурній комунікації; значущість лінгвістичної компетенції – мовна діяльність на основі знань про систему іноземної мови, а також готовність і бажання застосовувати знання і вміння, отримані при вивченні іноземної мови. Наступним етапом є визначення критеріїв і показників лінгвістичної компетенції і рівнів її сформованості. Даний етап передбачає врахування рівня знань, з яким студенти приходять до вузу і рівень, якого вони повинні досягти після закінчення вивчення курсу «Іноземна мова».

Таким чином, запропонований механізм оцінювання лінгвістичної компетенції студентів немовних вузів, дозволить об'єктивно оцінити рівень сформованості лінгвістичної компетенції студентів, підтвердити ефективність обраного методу або технології навчання іноземної мови, а також дасть можливість коригувати освітній процес.

Список використаних джерел:

1. Дивнич Г. А. Англomовна компетентність державних службовців України: критерії, принципи та шляхи оцінювання / Г. А. Дивнич // Державне управління : Вісник Київського національного університету ім. Тараса Шевченка. – 2017. – Вип. 2 (9). – С. 23 – 25.

2. Знання іноземної мови стане обов'язковим для держслужбовців категорії «А» / О. Савченко. – Режим доступу : www.kadrovik01.com.ua/news/1633-qqn-16-m7-25-07-2016-znannya-nozemno-movi-stane-obovyazkovim-dlya-derjslujbovtsv-kategor-a

САГАНДЫКОВА МАРЖАН

*студентка 1 курсу Академії державного управління
при Президенті Республіки Казахстан*

ВНЕДРЕНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ «ЗЕЛЕНОЙ ЭКОНОМИКИ» В КАЗАХСТАНЕ

Екологічні проблеми і дефіцит природних ресурсів стають все більш актуальними в Казахстані. Швидкий темп розвитку промисловості і зростання населення призводить до зростання споживання невідновлюваних ресурсів і забрудненню навколишнього середовища. Уже зараз існує дефіцит багатьох видів паливно-енергетичних ресурсів. Це призведе до потепління клімату, опустелювання і деградації земель, посухи і дефіциту води, зростаючим об'ємам відходів і

вредных выбросов, что может сказаться на развитии целых регионов, а, следовательно, и страны.

В целях обеспечения экологической безопасности Правительство Казахстана по-новому решает проблему дефицита невозобновляемых ресурсов. В стране осуществляется переход к зеленой экономике, предполагающий строительство современных предприятий, использующих «зеленые технологии».

На сегодняшний день Казахстан столкнулся со следующими проблемами.

1. Нерациональное использование ресурсов во всех отраслях экономики, прежде всего низкая производительность сельскохозяйственных земель. По этой причине мы ежегодно теряем 4-8 млрд. долларов США. Уже к 2030 г. эта потеря достигнет 14 млрд. долларов США [1, с. 3].

2. Несовершенная система образования цен на природные ресурсы.

3. Загрязнение природной среды. Интенсивное использование природных ресурсов добывающих отраслей, тяжелой, угольной промышленности приводят к выбросу тяжелых металлов и углекислого газа в атмосферу. Отсутствует механизм управления твердо-бытовыми отходами (97 % твердо-бытовых отходов лежат на свалках, не соответствующих санитарным нормам) [1, с. 4].

Загрязнение окружающей среды приводит к ухудшению здоровья населения, приносит большие финансовые издержки государству, так как снижается производительность труда и увеличиваются затраты на здравоохранение. Выбросы загрязняющих веществ в воздух в Казахстане значительно превышает показатели европейских стран [3, с. 50].

В 2013 г. Республикой Казахстан принята Концепция по переходу к «зеленой» экономике, которая заложила основы перехода страны к новой экономике. Концепция предполагает решение водных, экологических проблем, проблем использования ветровой и солнечной энергии, модернизации всех отраслей экономики, что позволит обеспечить занятость населения и решить социальные задачи.

В рамках реализации Концепции в Казахстане предполагается модернизация инфраструктуры – 40 % электрических станций и 55 % зданий уже к 2030 году будут строиться заново. 80 % автотранспортного парка будет обновлено к 2030 г. Формируется «зеленая» инфраструктура. «Зеленые» технологии предполагают более энергоэффективные методы производства [1, с. 5].

Для решения проблемы дефицита воды необходимо:

– полное обновление оросительной системы, использование водосберегающих технологий (например, капельного орошения, уменьшение полива напуском с 80 % до 5 %);

– переход к наименее водоемким культурам (от водоемких культур, таких как рис и хлопок, к менее водопотребляемым культурам к таким, как овощные, бахчевые, масличные и кормовые культуры);

– уменьшение использования воды на предприятиях тяжелой

промышленности. Благодаря применению энергоэффективных технологий сократит потребление воды на 20 %. Также возможна экономия воды путем повторного ее использования;

- повышение государственных стандартов для очистки воды.

- повышение рационального использования воды в коммунальном хозяйстве.

Самыми энергопотребляющими отраслями экономики являются промышленность, энергоснабжение, транспорт. На них приходится более 98 % энергопотребления. Если сравнить Казахстан с развитыми странами, то мы увидим, что энергоэффективность в Казахстане отстает по всем показателям: необходима замена 45-60 % оборудования (на обогрев зданий требуется в 1,5-2 раза больше тепла, чем в прогрессивных странах с тем же климатом). Эффективность работы котельных не превышает 65-70 %, в то время как применение новых котлов позволит повысить энергоэффективность до 85-90 %. По оценкам экспертов, при работе старых котлов, теряется до 40 % тепловой энергии при передаче тепла, а при использовании новых – до 10 % тепловой энергии [1, с. 26].

Основными мерами по переходу к новым технологиям являются: проведение аудита всех электростанций страны, модернизация угольных электростанций, внедрение пылегазоочистки для улавливания вредных веществ. Новые тепловые электростанции будут строиться в соответствии с лучшими мировыми технологиями. Предусмотрено строительство ветряных и солнечной электростанций для переработки возобновляемой энергии, что поможет достичь 50 % доли альтернативных источников энергии.

Для перехода Казахстана к «зеленому росту» отечественные компании принимают меры по замене устаревшего оборудования на новые более высокоэффективные технологии производства. Так, в Меморандуме о взаимопонимании, который был подписан между АО «Национальная компания «Казахстан Темир Жолы» (железнодорожное сообщение) и Европейским банком реконструкции и развития по вопросам сотрудничества в области «зеленых» технологий, предусмотрено обсуждение таких вопросов, как внедрение коллекторов, тепловых насосных установок, замена наружного освещения железнодорожных станций с применением энергоэффективных технологий, а также газификация. В настоящее время государством ведется активная поддержка бизнеса, применяющего «зеленые технологии» в рамках Программы «Жасыл даму» на 2010-2014 гг. с применением инструментов экспортной, налоговой политики. Например, сокращение добывающей отрасли с одновременным развитием перерабатывающей, что позволит эффективно использовать энергоресурсы, сократить выбросы. Так за счет преобразования налоговой системы снизилось накопление отходов и потребление невозобновляемых ресурсов [2, с. 12].

На наш взгляд, в Казахстане целесообразно на примере зарубежного опыта внедрить экологический налог, в котором будет действовать правило «загрязнитель платит», а так же ввести налог на эмиссию.

Возможно повышение налога на добычу и использование невозобновляемых источников энергии и выработка электроэнергии без уплаты налога объектов, использующих возобновляемые ресурсы. Эти меры будут стимулировать производство и применение альтернативных источников энергии.

Сортировка бытовых отходов жителями города, а также переработка пластика и опасных отходов (аккумуляторов, электролитических батареек, люминисцентных ламп и т. д) предприятиями г. Астаны также является новой технологией «зеленой экономики».

Также необходимо введение дополнительного налога на производителей товаров с не утилизируемой упаковкой и обеспечить временное складирование таких отходов для дальнейшей переработки в будущем с появлением новых технологий.

Таким образом, развитие технологий «зеленой экономики» будет охватывать все отрасли экономики, включая промышленность, сельское хозяйство, транспорт, жилищно-коммунальное хозяйство.

Список использованной литературы:

1. О Концепции по переходу Республики Казахстан к зеленой экономике : указ Президента Республики Казахстан от 30 мая 2013 г. № 577. – Режим доступа : www.online.zakon.kz.

2. Отраслевая программа «Жасыл даму» на 2010-2014 годы : постановление Правительства Республики Казахстан от 10 сентября 2010 г. № 924. – Режим доступа : www.online.zakon.kz.

3. Бирюков С. Казахстан и «Зеленая» экономика: новая стратегия как ответ на глобальные вызовы / С. Бирюков // Мирас – 2014. – № 3. – С. 50 – 54.

СЕМЕНЕЦЬ-ОРЛОВА ІННА

*к. політ. н., доцент кафедри соціології та політології
Національного авіаційного університету*

ТЕНДЕНЦІЇ РЕФОРМУВАННЯ ОСВІТНЬОЇ СИСТЕМИ СУЧАСНОЇ УКРАЇНИ: УПРАВЛІНСЬКИЙ АСПЕКТ

Оскільки переважна більшість положень Закону України «Про освіту» (1991 р.) вичерпала свій регуляторний ресурс і перестала відповідати сучасним завданням повноцінного розкриття потенціалу кожної людини, розбудови України як демократичної, конкурентоздатної європейської держави, 5 вересня 2017 р. було прийнято новий Закон України «Про освіту» [1]. Закон вступив в силу 28 вересня 2017 р. і декларував низку важливих новацій: тривієвість школи – поділ об'єднаних раніше загальноосвітніх шкіл I-III ступенів на: початкову школу (4 роки навчання, вводиться з 2018 р.), основну школу (гімназії, 5 років навчання, вводиться з 2022 року); профільну середню школу – 3 роки (ліцеї та заклади професійної середньої освіти, вводиться з 2027

року); перехід до компетентісного підходу навчання – визначення результатів навчання через компетентності, якими повинні володіти школярі [1].

Закон України «Про освіту» задекларував такі інституційні зміни: автономія шкіл (школа, зокрема, наділяється повноваженнями ухвалювати навчальний план); накладено обмеження на перебування на посаді директора школи максимум на дві каденції, по 6 років кожна. Директора тепер обиратиме на посаду спеціальна незалежна комісія, куди увійдуть директори державних та приватних шкіл, громадські представники, викладачі педагогічних вишів, представники районних державних адміністрацій; перевіряти навчальні заклади буде Агентство забезпечення якості освіти, а не місцеві органи управління освіти, як це було досі. У новому Законі України «Про освіту» чіткіше окреслена відповідальність органів місцевого самоврядування за забезпечення якості освіти у відповідних регіонах (ст. 66) [1], чого не було у попередньому Законі. Ця норма, звісно, витребувана етапом реалізації реформи з децентралізації влади в сучасній Україні. Повноваження органів місцевого самоврядування в галузі освіти щодо розвитку мережі навчальних закладів та установ, розвитку мережі спеціальних закладів освіти для осіб з особливими освітніми потребами у новому Законі суттєво доповнено, що теж більше відповідає гарантіям забезпечення права на освіту у її доступності, рівному доступі та якості. Якщо попередній Закон України «Про освіту» досить вузько окреслював зміст конституційного права на освіту з виокремленням таких його компонентів, як рівні умови доступу до освіти та безоплатна освіта в державних і комунальних навчальних закладах, то новий ЗУ «Про освіту» додав до перерахованих компонент якості та безперервності освіти. Окрім того, у новому Законі України «Про освіту» законодавець задекларував у переліку засад державної політики у сфері освіти та принципів освітньої діяльності такі позиції – формування поваги до прав і свобод людини, нетерпимості до приниження її честі та гідності; формування громадянської культури та культури демократії.

Обласні ради, Верховна Рада Автономної Республіки Крим, Київська та Севастопольська міські ради, згідно з новим Законом України «Про освіту», відповідають за забезпечення доступності повної загальної середньої освіти та професійної освіти; районні, міські ради та ради об'єднаних територіальних громад – за забезпечення доступності дошкільної, початкової та базової середньої освіти, позашкільної освіти; сільські, селищні ради – за забезпечення доступності дошкільної та початкової освіти. Це важливе уточнення розмежовує межі відповідальності щодо адміністративного обслуговування освіти в регіонах в контексті створення об'єднаних територіальних громад в Україні.

У оновленому нормативному забезпеченні освіти з'являються нові ролі, які потрібно планувати і втілювати. Зокрема, ролі взаємодії школи з громадою, адвокації, комунікації. Новий Закон України «Про освіту» наділяє освітні заклади роллю центрів громад.

У контексті реалізації реформи з децентралізації влади і посилення інституційної спроможності об'єднаних територіальних громад, що почала реалізовуватися з кінця 2014 р., в Україні почали створюватися опорні школи. У цьому контексті середня освіта постала основою для об'єднання територіальних громад, адже була однією з основних делегованих державою функцій, що мала виконувати новостворена об'єднана громада.

Опорні школи створювалися з метою значно покращити рівень освіти, зокрема, у сільській місцевості. Управління освітою органом місцевого самоврядування об'єднаної територіальної громади суттєво відрізняється від адміністрування мережею освітніх закладів з боку районних державних адміністрацій у попередній системі управління. По-перше, орган управління освітою ОТГ має повноваження, окрім операційного (забезпечення поточної діяльності освітньої мережі громади), і ще на стратегічному (планування і прогнозування розвитку системи освіти в ОТГ) рівнях. По-друге. Якщо керівника органу адміністративного обслуговування освітою в ОТГ призначає голова ОТГ, який обирається громадою ОТГ, то завідувача районного відділу освіти призначає на посаду керівник районної державної адміністрації, призначений, в свою чергу, Президентом (без участі громади). Звідси, орган управління освітою, як і вся система місцевої влади в ОТГ, в першу чергу, підзвітна громаді, і діє в її інтересах. Об'єднані територіальні громади отримали більші повноваження і ресурси, але, з іншого боку, опиняються перед великими викликами. Це породжує додатковий запит на відповідальних та компетентних місцевих лідерів.

Ще у серпні 2016 року Колегія Міністерства освіти і науки України схвалила зміни, внесені до 13 навчальних програм для школярів початкових класів, що надають більшу свободу вчителів, а індивідуальність учня визначають основним фактором освітньої діяльності. Проект нового Державного стандарту початкової загальної освіти, що наразі перебуває на етапі громадського обговорення, містить окрему спеціальну «громадянську та історичну» освітню галузь зі змістовими лініями, що передбачають формування громадянських компетентностей. Відповідно до вище означених освітніх змін, у червні 2017 р. було оновлено навчальні програми для 5-9 класів (основна школа). З метою ефективного поєднання декількох освітніх завдань у процесі викладання усіх шкільних предметів було введено чотири наскрізні тематичні лінії, зокрема і «громадянську відповідальність». Робота з оновлення програм здійснювалась за принципом «від предметоцентризму до дитиноцентризму», вона забезпечила зрівноваження знаннєвого і компетентнісного компонентів змісту освіти. Модернізація навчальних програм стало дієвим інструментом для запровадження інноваційних освітніх методик.

Оновлене нормативно-правове забезпечення освітньої галузі, водночас, розширює рамки професійної свободи вчительства і, звідси, встановлює високі вимоги до професіоналізму педагогів. Зміну фокусу освітньої діяльності новаціями задекларовано у бік практики,

інтерактивності та функціональності. Учитель тепер буде створювати освітні та навчальні програми відповідно до потреб учнів та локальних громад, облаштовуватиме відкрите навчальне середовище, враховуючи потенціал школи і залучаючи до освітнього процесу партнерів.

Однак, визначені в оновленому нормативному забезпеченні освіти в Україні методики діяльнісного та проблемно-пошукового підходу вимагають відповідних умов навчально-виховного процесу. Прийнявши виклик інтегрувати освіту для демократичного громадянства та з прав людини у систему навчання, школа стає перед необхідністю переконструювати шкільне життя на демократичних засадах та створити нову навчальну модель для здійснення демократичної освіти. Якщо учні набувають знань через пасивні форми навчання, то компетентностей – лише через пізнавальні форми (демонстрація, практика і тренування). Активний учень стає активним громадянином; школа, шкільне оточення та клас стають мікро-суспільством.

Список використаних джерел:

1. Про освіту : закон України від 5 верес. 2017 р. // Офіційний веб-портал Верховна Рада України. – Режим доступу : www.zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2145-19.

СМАЧНИЙ ВІТАЛІЙ

*аспірант Одеського регіонального інституту державного управління
Національної академії державного управління при Президентові України*

ОЦІНКА РОЗВИТКУ СПІВРОБІТНИЦТВА ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ

У 2014 р. Урядом України розпочато реалізацію широкомасштабної реформи місцевого самоврядування, яка, зокрема, передбачає передачу більших повноважень від центральної влади органам місцевого самоврядування, розширення їх ресурсної бази тощо. У цьому зв'язку особливого значення набувають питання розвитку співробітництва територіальних громад (міжмуніципального співробітництва) як дієвий та гнучкий інструмент забезпечення спроможності територіальних громад та сталого місцевого розвитку. Організаційно-правові засади співробітництва територіальних громад, принципи, форми, механізми такого співробітництва, його стимулювання, фінансування та контролю визначаються Законом України «Про співробітництво територіальних громад», який був прийнятий у 2015 р. [1].

Необхідною умовою розвитку співробітництва територіальних громад є аналіз ступеня розвиненості міжмуніципальних зв'язків та виявлення напрямків тяжіння територіальних громад одна до одної. Однак у зв'язку із невивченістю даного питання, слабким розвитком муніципальної статистики, відсутністю апробованих методик оцінки міжмуніципальних зв'язків виникає чимало труднощів у проведенні

якісного аналізу. Виходячи з цього пропонуються виробити методичні рекомендації з аналізу міжмуніципальної взаємодії та її оцінки відносно регіону в цілому, субрегіону (району) або тієї чи іншої сукупності територіальних громад. У процесі вивчення міжмуніципальних зв'язків Жмеринського району Вінницької області, а також Олександрівської сільської територіальної громади даного району була здійснена спроба розробки відповідної методики. Дана методика передбачає певний алгоритм аналізу та оцінки міжмуніципальних зв'язків.

1. Комплексний аналіз соціально-економічного розвитку обраної території
2. Вивчення основних програмних документів територіальних громад
3. Виявлення та оцінка міжмуніципальних зв'язків
4. Обґрунтування напрямів та форм розвитку співробітництва територіальних громад

На першому етапі здійснюється комплексний аналіз соціально-економічного розвитку обраної території в цілому, що передбачає, зокрема, визначення бюджетної забезпеченості, інвестиційної складової, інфраструктурної розвиненості, соціального стану в територіальних громадах, а також відповідні рейтингові зіставлення.

Другий етап передбачає вивчення основних нормативно-правових та програмних документів територіальних громад, що досліджуються для виявлення існуючих взаємодій з іншими територіальними громадами та ступеня їх розвитку. Цей етап дозволяє визначити наявність у територіальних громад стратегічних орієнтирів щодо розвитку міжмуніципальних зв'язків та прописаних в програмних документах цілей даних взаємодій.

На третьому етапі пропонується здійснити виявлення та оцінку міжмуніципальних зв'язків в таких аспектах:

- між територіальними громадами в межах кількох суміжних районів;
- між територіальними громадами в межах району та територіальною громадою міста обласного значення (у випадку, коли місто обласного значення є районним центром);
- між територіальними громадами в межах одного району.

В рамках даного етапу необхідно визначити різновиди міжмуніципальних зв'язків зокрема ресурсні, міграційні, економічні, інфраструктурні, соціальні, інституціональні зв'язки. Одночасно слід зазначити, що кількісна оцінка ресурсних, економічних, інфраструктурних та соціальних зв'язків ускладнена через відсутність необхідних даних в державній та муніципальній статистиці, тому аналіз цих видів зв'язків носить експертний характер.

Для кількісної оцінки міжмуніципальних міграційних зв'язки рекомендовано використовувати такі показники:

- абсолютні показники, що характеризують масштаби і потужність міграції – число прибулих, вибулих або їх суми (міграційний оборот);

– коефіцієнти інтенсивності міграційних зв'язки, що дозволяють встановити за пропонованою шкалою значень ступінь інтенсивності зв'язки між територіальними громадами;

– коефіцієнт результативності міграційних зв'язки, що показує величину міграційного обміну поміж кожною парою територіальних громад.

Застосування лише всієї сукупності показників дає найбільш точну оцінку міграційних зв'язків, а для того щоб запобігти можливій випадковості в оцінці, розрахунки слід проводити за кілька років.

Число прибулого і вибулого населення тієї чи іншої територіальної громади в статистичних збірниках наводиться однією цифрою незалежно від місця вибуття і прибуття. Таким чином, дані про міжмуніципальну міграцію можна отримати лише на основі аналізу первинного (необробленого) матеріалу територіального органу Державної служби статистики України та Державної міграційної служби України.

Список використаних джерел:

1. Про співробітництво територіальних громад : закон України від 17 лип. 2014 р. № 1508-VII. – Режим доступу : www.zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1508-18.

СОЙКО АНАСТАСИЯ

студентка 4 курсу факультета управління

Академії управління при Президенті Республіки Беларусь

ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ HR-БРЕНДА РАБОТОДАТЕЛЯ НА ПРИМЕРЕ ИООО «ДЖАПАН ТОБАККО ИНТЕРНЭШНЛ ЭСЭНДИ»

HR-бренд – это набор уникальных преимуществ, который компания предлагает своим существующим и потенциальным сотрудникам, и отличает фирму как работодателя от своих конкурентов [1]. Бренд работодателя играет важную роль и для компании, и для соискателей. При помощи понятного и востребованного ценностного предложения работодателя, поддерживаемого HR-брендом, потенциальному сотруднику легче определиться с выбором места работы так, чтобы впоследствии в нем не разочароваться.

Что касается процесса создания и продвижения бренда работодателя на рынках мира, нужно отметить, что данный процесс всегда является трудоемким и затратным по времени [2]. Компания сталкивается с тем, что работа со внешней аудиторией требует больше ресурсов, также существует сложность в измерении эффективности бренда работодателя. Основной задачей компании является поддержание положительного имиджа через сильное ценностное предложение, которое включает возможности карьерного роста, проработанную программу обучения [3], дружелюбную и открытую обстановку в коллективе, с целью привлечения

потенциальных талантливых сотрудников.

ЈТІ (Japan Tobacco International) – международное подразделение Japan Tobacco Inc., которое является третьим по своей величине производителем табачной продукции во всем мире [4]. Его охват доли рынка равняется 11 %, а рыночная капитализация составляет порядка 32 млрд. долларов [4]. Компания образовалась в 1999 году, когда японская корпорация ЈТ приобрела международное отделение американской фирмы R. J. Reynolds за 8 млрд. долларов. Позднее, в 2007 году ЈТ заключила еще одну выгодную сделку и приобрела британскую компанию Gallaher с индексом FTSE 100 [5].

ЈТІ усердно работает над своим брендом работодателя. С 2013 году компания была удостоена 5 раз награды Top Employer Europe [6]. В конкурсе принимали участие 881 предприятие, представляющие 45 стран [7], и ЈТІ вошел в топ-5 сильнейших. В Беларуси компания также является одним из лучших работодателей по версии газеты «Ведомости», а также входит в топ-5 наиболее привлекательных работодателей для молодых специалистов по данным Head Hunter и других рейтингов [8].

Проанализировав опыт компании ЈТІ, можно сделать вывод, что компания грамотно работает со своим HR-брендом. Достижения ЈТІ были отмечены различными престижными наградами, огромное количество людей стремится работать именно в этой компании, а сотрудники гордятся своей принадлежностью к ней [9].

Формирование EVP для различных групп в разрезе возраста, уровня позиции, пола, стажа работы, опыта работы

Проведенное исследование выявило разницу в ожиданиях аудиторий, предъявляемых к потенциальным работодателям в зависимости от принадлежности к той или иной группе, наличия либо отсутствия опыта работы, занятости в текущий момент.

Так, например, для потенциально заинтересованной аудитории в возрасте 23-29 лет в первую очередь важны возможности обучения и профессионального роста, содержание работы и возможности карьеры. В то время как для аудитория 30-34 года критически заинтересована в размере заработной платы. А для респондентов 40+ помимо заработной платы в большей степени важны содержание работы, проекты задачи и стабильность компании.

Работа с возрастными группами 23-29 и 30-34 года.

Повышение узнаваемости и ценности бренда ЈТІ в глазах потенциальных соискателей. Категории соискателей в возрасте 23-29 и 30-34 потенциально заинтересованы в трудоустройстве в компании. При ранжировании компаний данную отрасль суммарно выбрали 26, 9 % респондентов в возрасте 23-29 лет (в частности, 7, 6 % выбрало компанию ЈТІ) и 24, 7 % респондентов в возрасте 30-34 года (ЈТІ – 5, 4 %) [10].

Повышение внутриотраслевой репутации компании и в целом знаний о ней.

Требуется усиление присутствия ЈТІ в отрасли FMCG и повышения знаний о компании за счет проведения совместных партнерских проектов,

акций (образовательных, маркетинговых, благотворительных) с более узнаваемыми компаниями из FMCG (например, Henkel или Coca-Cola). Такое сотрудничество поможет усилить присутствие корпоративного бренда JTI в СМИ и повысит узнаваемость компании в отрасли.

Непрерывающаяся работа с сотрудниками, стажерами, студентами практикантами и другими носителями информации о компании

FMCG – одна из сфер, в которой настоящие и бывшие сотрудники являются основным источником информации о компании. Участники опроса, которые оценили компанию JTI от 3 до 5 баллов ответили, что знают компанию в большей степени за счет информации от друзей, коллег, знакомых [11]. Exit-интервью, «elevator pitch» о компании-работодателе и др. инструменты помогут составить образ работодателя и транслировать его во вне.

Список использованной литературы:

1. Herman, E. R. Helping Your Organization Become an Employer of Choice / E. R. Herman, J. L. Gioia // *Employment Relations Today*. – 2013. – № 2. – С. 65 – 78.

2. Берроу С. Бренд работодателя. Лучшее из бренд-менеджмента – в работу с кадрами / С. Берроу, Р. Мосли. – К. : ООО «Группа ИДТ», 2015. – С. 66.

3. Чернатони Л. От видения бренда к оценке бренда. Стратегический процесс роста и усиления брендов / Л. Чернатони. – М. : ИД Технологии, 2017. – 312 с.

4. Кучеров Д. Г. Бренд работодателя: область маркетинга или управления человеческими ресурсами? / Д. Г. Кучеров // *Вестник СПбГУ*. – 2013. – Вып. 3. – Режим доступа : www.vestnikmanagement.spbu.ru/archive/pdf/421.pdf.

5. Hieronimus F. Using Branding to Attract Talent / F. Hieronimus, K. Schaefer, J. Schroder // *McKinsey Quarterly*. – 2015. – № 3. – P. 12 – 14.

6. Moroko L. Employer Branding and Market Segmentation / L. Moroko, M. D. Uncles // *The Journal of Brand Management*. – 2016. – Vol. 17, Issue 3. – P. 183.

7. Barber L. From People to Profits. The HR link in the service-profit chain / L. Barber, S. Hayday, S. Bevan // *Institute for Employment Studies*. – 2013. – Report 355. – Режим доступа : www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/355.pdf.

8. Employer Branding Survey // *The Economist*– Режим доступа : www.economist.com/node/4307530.

9. Herman E. R. Helping Your Organization Become an Employer of Choice / E. R. Herman, J. L. Gioia // *Employment Relations Today*. – 2011. – Vol. 28, Issue 2. – P. 65 – 78.

10. What's the Value of Your Employment Brand? // *LinkedInTalentBlog* – Режим доступа : www.business.linkedin.com/talent-solutions/blog/2017/12/whats-the-value-of-your-employment-brand.

11. Gronlund J. K. Pre-requisites of Successful Employer Branding / J. K. Gronlund – 2015. – Режим доступа : www.employerbrand.com.

ТАРАСЕНКО КАТЕРИНА

*аспірант кафедри публічного управління та митного адміністрування
Університету митної справи та фінансів*

ЧЕРНИШ ЛЮДМИЛА

*студентка факультету управління
Університету митної справи та фінансів*

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД РЕГУЛЮВАННЯ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ НА ДЕРЖАВНОМУ РІВНІ

Однією з умов розбудови правової держави на сучасному етапі є визначення напрямів її міграційної політики та вдосконалення системи державного управління міграційними процесами відповідно до міжнародних стандартів у сфері реалізації прав людини [1], як сказано, у доповіді Генерального секретаря ООН з міграції та розвитку «основний принцип міграційної політики полягає в тому, що кожна людина повинна мати можливість жити і бути успішною в рідній країні» [2]. Ціллю міграційної політики є зниження ризиків, що спричинені переміщенням населення, та регулювання міграційних процесів на користь національного розвитку. Для сучасного світу характерна глобалізація та наростання міграцій, що вимагає надання їм впорядкованого, безпечного та неконфліктного характеру.

Звичайно проблемами трудової міграції опікуються такі державні установи як міністерство закордонних справ (в'їзні візи для мігрантів), міністерство юстиції (режим в'їзду) і міністерство праці (регламент використання іноземної робочої сили). Більшість країн здійснюють процедури, пов'язані з іммігрантами, на підставі вже підписаних контрактів з роботодавцями. В окремих випадках потрібна попередня санкція міністерства праці або іншого вповноваженого органу. Є країни, де закони передбачають окрему згоду інших державних і недержавних структур, таких як міністерство внутрішніх справ, галузеві профспілки тощо [3].

Потужним центром, що притягує міграційні потоки є Європейський Союз. Імміграційна політика ЄС переважно базується на обмежуючих та контрольних заходах. Здійснення цих заходів є доволі серйозною політичною, економічною, а також юридичною проблемою. Зазвичай, міжнародна міграція виникає при наявності великого контрасту між рівнями економічного розвитку і темпами природного приросту країн-донорів та країн-реципієнтів робочої сили. З цього випливає, що сучасну міграційну ситуацію в світі перед усім визначають найбільш економічно розвинені країни, такі як Сполучені Штати Америки, Канада, Австралія, більшість держав-членів ЄС, таких як Італія, Німеччина, Польща, Португалія та інші, а також країни Близького Сходу, в яких у зв'язку з великим економічним зростанням через високі прибутки від продажу нафти, спостерігається масова імміграція робочої сили (Об'єднані Арабські Емірати, Саудівська Аравія, Катар, Бахрейн).

Для України державне регулювання міграційних процесів є відносно новим явищем. Проблема полягає в необхідності розробки стратегії «розумної» перспективної міграційної політики. Оскільки міграційні процеси є досить вагомим фактором впливу на демографічну ситуацію, формування національного й регіональних ринків праці, то держава повинна чітко визначити свою міграційну політику, яка б дала змогу не тільки успішно вирішувати повсякденні проблеми міграції, а й впливати на її причини. Зарубіжні ж країни, зустрічаючись з тими чи іншими проблемами регулювання міграційних процесів, знаходять рішення, які відповідають їхнім національним інтересам.

Взагалі, кожна держава прагне ефективного регулювання міграційних процесів, оскільки зацікавлена в залученні найбільш затребуваних в даний момент працівників, і в той же час жодна з країн світу не хоче того, щоб найбільш кваліфіковані кадри від'їжджали за рубіж. У зв'язку з цим, практично в усіх розвинених країнах світу створені спеціальні органи, які займаються питаннями проникнення іноземних робітників на внутрішні ринки праці. Наприклад, федеральні органи таких країн, як Сполучені Штати Америки, Федеративна Республіка Німеччина і Російська Федерація займаються питаннями надання віз та встановлюють порядок їх видачі. Означені країни також притягають мігрантів спрощеними системами «Green card», які надають мігрантові право на постійне місце проживання і працевлаштування, як в США або «Green card» для залучення кваліфікованих робітників в галузі, пов'язані з розвитком інформаційних технологій, як в Німеччині. Виходячи з вищезазначеного, імміграційна політика багатьох країн спрямована на стримування потоку тих, що в'їжджають, в першу чергу по категорії некваліфікованої праці, і надання переваг висококваліфікованим фахівцям.

Отже, сучасні глобальні міграційні потоки надають значні переваги як державам-реципієнтам міграційних потоків, у вигляді додаткових ресурсів робочої сили, так і державам-донорам міграції, дозволяючи частково вирішити питання працевлаштування надмірної робочої сили. Тобто, міграційні потоки в країну-реципієнта стимулюють зростання економіки цієї країни, сприяють зростанню добробуту корінного населення і мігрантів.

Список використаних джерел:

1. Про Концепцію Державної міграційної політики : указ Президента України від 30 трав. 2011 р. № 622/2011. – Режим доступу : www.zakon2.rada.gov.ua/laws/show/622/2011.

2. Малиновська О. Міграційна політика України: стан і перспективи розвитку / О. Малиновська // Аналітична доповідь. – К. : НІСД, 2010. – 32 с.

3. Світовий досвід адміністративно-правового регулювання міграції.. – Режим доступу : www.info-library.com/content/9019_Svitovii_dosvid_administrativno_ppravovogo_regyluvannya_migracii.html

ТЕУЛОВИЧ АРИНА

студент 2 курса факультета управления

Академии управления при Президенте Республики Беларусь

РАЗВИТИЕ АГРОЭКОТУРИЗМА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

С недавнего времени в Республике Беларусь появилось новое направление в сфере туризма, а именно агроэкотуризм. Законодательство Республики Беларусь определяет агроэкотуризм как временное пребывание граждан Республики Беларусь, иностранных граждан и лиц без гражданства в сельской местности, малых городских поселениях в целях получения услуг, оказываемых субъектом агроэкотуризма для отдыха, оздоровления, ознакомления с природным потенциалом республики, национальными культурными традициями без занятия трудовой, предпринимательской, иной деятельностью, оплачиваемой и (или) приносящей прибыль (доход) из источника в месте пребывания [1].

Агроэкотуризм можно считать смешанным направлением, так как в нем прослеживаются черты сельского и экологического туризма.

Сельский туризм – развлекательный вид туризма, сосредоточенный на сельских территориях. Он предусматривает развитие туристических путей, мест для отдыха, сельскохозяйственных и народных музеев, а также центров по обслуживанию туристов с проводниками и экскурсоводами [2].

Экологический туризм (Ecological tourism) – это форма путешествия, благоприятная для окружающей среды. Она происходит на территориях, имеющих природную ценность (национальные и ландшафтные парки). Экотуризм направлен на охрану природной и культурной среды регионов, посещаемых туристами. Он предусматривает, что участниками этих путешествий являются люди с высоким экологическим сознанием. Выделяются такие формы экологического туризма – активный экотуризм (пеший, велосипедный, водный, конный, рыболовство), фаунистические и флористические поездки (орнитологические поездки, охота, тематические поездки), культурологические и этнографические поездки [2].

В мире принято решение использовать концепцию экотуризма, которая подразумевает такие формы туризма, при которых главной мотивацией путешествия является наблюдение за природой и общение с ней, что способствует сохранению окружающей среды и культурного наследия и оказывает на них минимальное воздействие.

Президентом Республики Беларусь Александром Лукашенко 9 октября 2017 года был подписан указ № 356 «О развитии агроэкотуризма». Этот нормативный правовой акт направлен на устранение административных барьеров, которые сдерживают развитие агроэкотуризма.

Согласно данному Указу субъекты агроэкотуризма имеют право оказывать дополнительные услуги, например, проводить банкеты, юбилей и различные презентации. Также допускается тот факт, что жилой дом, используемый для размещения агроэкотуристов, может принадлежать и

человеку, которые оказывает услуги в данной сфере, и членам его семьи. Причем, возможно возведение гостевых домиков, которые не подлежат включению в жилищный фонд

В 2002 году 20 ноября было создано первое региональное общественное объединение «Агро- и экотуризм», которое объединило людей, решивших заняться этим видом деятельности. Именно эта дата считается днем рождения сельского туризма в Беларуси. В 2017 году сельскому туризму в Беларуси исполнилось уже 15 лет. Можно сделать вывод, что это сравнительно новое явление. Проследивая новости Беларуси, уже можно сказать, что развитие данного вида туризма стремительно набирает обороты. Число субъектов агротуризма неуклонно растет: 2010 г. – 1 247, 2011 г. – 1 576, 2012 г. – 1 775, 2013 г. – 1 881, 2014 г. – 2 037, 2015 г. – 2 263, 2016 г. – 2 279 [3].

Основными источниками финансирования общественного объединения «Агро- и экотуризм» являлись членские взносы, гранты, добровольные пожертвования, донорская помощь [4].

У инициаторов создания организации и членов правления имелся значительный опыт деятельности в этой области. Большинство ее учредителей занимались организацией «сельского» туризма в другом качестве: сотрудники туристских агентств, менеджеры туристско-экскурсионных программ в музейном комплексе «Дудutki». Они имеют значительный опыт в организации туристских услуг в сельской местности. В 2010 году ОО «Агро- и экотуризм» было реорганизовано путем присоединения к БОО «Отдых в деревне» и официально прекратило свое существование [4].

В 2003 году 16 октября была создана некоммерческая организация – Белорусское общественное объединение «Отдых в деревне».

Основные направления деятельности БОО «Отдых в деревне» проявляются в:

- подготовке различных обучающих программ, проведении семинаров и тренингов;
- разработке специальных стандартов, чтобы была возможность создать классификацию усадеб, сертификацию усадеб в соответствии со стандартом организации;
- продвижении туристического продукта «Отдых в белорусские деревни» на международном и внутреннем рынках;
- взаимодействии с международными организациями в области развития агротуризма; совершенствовании, формировании и разработке новых туристических продуктов.

Республика Беларусь в лице организации «Отдых в деревне» стремится наладить связь с различными международными ассоциациями и организациями, чтобы перенять опыт развития данной сферы. А также поделиться собственными накопленными знаниями, сохранить свою индивидуальность и неповторимость.

БОО «Отдых в деревне» стало членом престижных международных организаций:

- TIES – The International Ecotourism Society (Міжнародне товариство екотуризму);
- ECEAT – European Center for Eco- and Agrotourism (Європейський центр еко – агротуризму);
- EuroGites – European Federation of Farmand Village Tourism (Європейська Федерація аграрного і сільського туризму);
- Slow food (Медлена їда);
- РАІІ – Professional Association of Innkeepers International (Міжнародна професійна асоціація власників садиб, США) [5].

Розвиток агроекотуризму як перспективного напрямку економіки країни в якості необхідних умов передбачає: системну державну підтримку агроекотуристических господарств, а також ініціативу місцевого населення, яка заключається в формуванні організацій, появи всі більшої кількості суб'єктів агроекотуризму, а саме садиб; формування підходящої інфраструктури в сільській місцевості.

Список використаної літератури:

1. О заходах по развитию агроэкотуризма в Республике Беларусь : указ Президента Республики Беларусь от 2 июня 2006 г. № 372 // Национальный Интернет-портал Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Режим доступа : www.pravo.by.
2. Медлик С. Гостиничный бизнес / С. Медлик, Х. Инграм. – М. : Юнити-Дана, 2012. – 224 с.
3. Туризм и туристические ресурсы / И. В. Медведева [и др.]. – Мн. : Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2016.
4. О Белорусском Общественном Объединении «Отдых в деревне». – Режим доступа : www.ruralbelarus.by.
5. Агроэкотуризм : учеб.-метод. пособие / В. А. Клицунова, Н. М. Борисенко, Я. И. Аношко. – Мн. : РИПО, 2014. – 132 с.

ТОЛКУНОВА ЮЛІЯ

слухач факультету літакобудування

Національного аерокосмічного університету ім. М. С. Жуковського «ХАІ»

МОДЕЛЬ УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ В ПУБЛІЧНОМУ СЕКТОРІ

Існує багато підходів до розуміння управління знаннями. Одне з визначень, наступне. Управління знаннями – це будь-який процес або практика створення, набуття, оволодіння, розподілу та використання знань, де б вони не були, що збільшує знання та показники праці в організації [1]. Впровадження управління знаннями в сфері публічного управління в Україні залишається на початковій стадії.

К. Полліт [2], стверджує, що термін «публічне управління» може вживатися у щонайменше трьох основних значеннях: діяльність

державних службовців і політиків, структури і процедури органів державної влади, системне вивчення чи то діяльності, чи то структур та процедур. Публічне управління включає, зокрема, ту діяльність, яка забезпечує ефективне функціонування всієї системи органів державної влади та органів місцевого самоврядування і передбачає широке залучення різних зацікавлених сторін до розробки та реалізації державної політики.

В [3] визначено основні проблеми управління знаннями в публічному секторі:

- відсутність мотивації до обміну знаннями;
- відсутність доступу до інформації про існуючі кращі практики врядування;
- у мережі Інтернет існує величезний масив корисної для державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування інформації, але він є несистематизованим, відсутні посилання на її джерела або носіїв.

В роботі запропоновано модель управління знаннями в публічному секторі на основі компліментарних знань взаємодії. Компліментарні знання – це знання, які зосереджені на перетині областей знань з публічного управління, управління знаннями та IT-підтримки.

Список використаних джерел:

1. Scarborough H. Knowledge Management: a literature review / Scarborough H., Swang J., Preston J.; Institute of Personnel and Development. – London, 1999. – 24 p.
2. Pollitt C. Public Management Reform: A Comparative Analysis / C. Pollitt, G. Bouckaert. – Oxford : University Press, 2004. – 240 p.
3. Маматова Т. В. Управління знаннями в публічному управлінні: методологічні засади та шляхи практичної імплементації в Україні / Т. В. Маматова // Публічне управління: теорія та практика. – 2012. – № 2. – С. 27 – 32. – Режим доступу : www.kbuara.kharkov.ua/e-book/putp/2012-2/doc/1/05.pdf.

ТРУШ ДИАНА

студентка 3 курсу факультета управління

Академії управління при Президенті Республіки Беларусь

ПРИМЕНЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИИ ЗНАНИЯМИ

В условиях современного экономического развития все более важную роль приобретает такой фактор производства, как знания. При отсутствии непрерывного обучения сотрудников, являющихся участниками процессов создания новых продуктов или достижения наилучшего их качества, эффективная деятельность организации будет затруднена из-за замедления процессов трансформации знаний. Как фактор производства, знания обладают рядом признаков, среди которых – доступность, пространственная неограниченность, непрерывное

возрастание их объема, возможность представления, хранения, передачи [1, с. 81]. Однако все эти признаки успешно реализуются и развиваются во многом лишь благодаря информационным технологиям, применяемым в данной области.

Информационные технологии могут рассматриваться в качестве инструментов управления знаниями, представляющих собой технологические решения для выявления, хранения, передачи, структурирования, обработки, распространения и других операций с информацией и знаниями [2, с. 174]. Существуют различные классификации информационных технологий, применяемых в управлении знаниями, как традиционных, так и чисто интеллектуальных. Авторы Л. Д. Абрамова и А. А. Бакулин выделяют среди них хранилища данных и базы знаний, программы, предназначенные для управления документооборотом, автоматической классификации и кластеризации документации, машинного перевода, интеллектуального анализа данных, поддержки процессов принятия решений и другие программные решения [3, с. 80]. Акимов С. О., в свою очередь, выделяет следующие виды информационных технологий, которые играют наиболее важную роль в процессах управления знаниями.

1. Технологии видеоконференцсвязи для проведения «knowledgesafe» – термина, появившегося впервые в XX веке и обозначающего бизнес-встречи или так называемые организационные «мастерские знаний». Очевидная выгода таких коммуникационных технологий в ликвидации территориальных ограничений при проведении конференций между различными организациями, ускорении процессов принятия решений в чрезвычайных ситуациях, принятии более обоснованных решений благодаря привлечению дополнительных экспертов. Примерами таких технологических продуктов являются программные решения Polycom, TrueConf или наиболее популярный Skype.

2. Одним из методов организации процесса создания знаний является формирование сообществ практиков или профессиональных сообществ (communities of practice), когда группы сотрудников объединяют по областям профессиональной деятельности с целью обучения друг у друга и взаимодействия в процессе данной деятельности. При использовании данного метода используются такие технологии, как: социальные сети, различные порталы, которые применяются в качестве корпоративных аналогов общественных порталов и сетей. Выделяют четыре основных типа порталов: корпоративные (хранят различные сведения по ключевым областям деятельности компании), порталы публикаций (для обслуживания пользователей разного происхождения с различными интересами), персональные порталы (возможность приспособления под индивидуальные интересы пользователя), коммерческие порталы (для пользователей, интересующихся специфической информацией – котировками акций или новостями) [3, с. 83]. Примерами платформ, на которых реализуются порталы знаний,

являются Microsoft Share Point, IBM Web Sphere Portal и Oracle Portal.

3. Экспертные системы – программные продукты, имитирующие работу эксперта при решении проблемных ситуаций, которые включают создание «баз знаний» для хранения экспертной информации. Работник может обратиться к системе, сформулировав определенный вопрос, далее система на основе базы имеющихся данных эмитирует ход мыслей эксперта. Однако, несмотря на то, что такие системы могут работать с большим количеством пользователей, облегчают процесс принятия решений, она зачастую предлагают типичные решения поставленных вопросов в отличие от самих сотрудников, которые могли бы применить творческий подход. Среди примеров можно выделить экспертные системы ACE (определяет неисправности в телефонной сети и дает рекомендации по необходимому ремонту и восстановительным мероприятиям), MIXER (оказывает помощь программистам в написании микропрограмм), CODES (оказывает помощь разработчикам баз данных) [4].

4. Исследуя процессы управления знаниями, нельзя не упомянуть о технологиях электронного обучения. Главное их преимущество заключается в экономии времени сотрудников и средств компании (отсутствие необходимости оплаты работы приглашенного тренера, арендной платы). К технологиям электронного обучения можно отнести системы дистанционного обучения, в том числе корпоративного, различных учебных заведений и компаний.

5. Технологии создания карт знаний – диаграмм или схем, предназначенных для визуализации и структурирования различных идей, задач, тезисов, связанных друг с другом общей идеей (для их создания существует большое количество программ, в том числе он-лайн-сервисов), и wiki-библиотек, используемых для создания, хранения и распространения знаний в удобной для пользователей форме. Каждый участник, использующий данную технологию, может дополнять уже имеющуюся информацию или вносить в нее изменения [2, с. 178].

Применение перечисленных выше и иных видов программных решений дает возможность организациям получить следующие преимущества: оперативное реагирование на запросы и требования клиентов благодаря более эффективным инновационным решениям, ускорение процесса преобразования знаний в новые товары и услуги, своевременное проведение исследовательских работ для воплощения полученных знаний в товары и услуги, повышение эффективности обучения персонала [1, с. 83]. Данные преимущества позволяют отметить важнейшую роль информационных технологий в формировании информационно грамотного работника, который обладает необходимыми профессиональными компетенциями и способен принимать управленческие решения в условиях современного инновационного развития.

Список использованной литературы:

1. Фоменко Н. М. Информационные технологии в процессе управления знаниями / Н. М. Фоменко // Известия высших учебных

заведений. Северо-Кавказский регион. Общественные науки. – 2015. – № 1. – С. 80 – 84.

2. Акимо, С. О. Анализ влияния корпоративной социальной сети на процессы трансформации знаний / С. О. Акимов // Прикладная информатика. – 2011. – № 3. – С. 174 – 178.

3. Абрамова Л. Д. Информационные технологии как элемент системы управления знаниями поддержки IT-менеджера / Л. Д. Абрамова, А. А. Бакулин // Вестник университета. – 2012. – № 8. – С. 79 – 84.

4. Примеры экспертных систем. – Режим доступа : www.aiportal.ru/articles/expert-systems/examples-expsys.html.

ХРЯПИНСЬКИЙ АНТОН

к. ю. н.,

докторант Національного університету цивільного захисту України

ФОРМУВАННЯ МЕТОДИЧНОЇ ОСНОВИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТЕРИТОРІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ

Дії органів влади щодо забезпечення територіального розвитку можуть мати різний характер: політичний, економічний, правовий, соціальний, фінансовий, проте мають спільні цілі:

– стимулювати і підтримувати розвиток територій, які не здатні існувати в режимі саморозвитку;

– здійснювати підтримку мобільності населення, тобто створювати спрямовану міграцію;

– стимулювати і підтримувати формування і функціонування потенційних «точок зростання» (наприклад, вільних економічних зон, технопарків тощо), а також територій особливо важливого політичного і геополітичного значення;

– швидко вживати заходи по ліквідації стихійних лих і взаємодіяти з регіональними органами влади й органами місцевого самоврядування щодо їх ліквідації та запобігання;

– створювати умови для реалізації регіонами загальнодержавних функцій (наприклад, обслуговування й утримання стратегічних об'єктів на території регіону).

Принципи політики державного регулювання територіального розвитку:

– доказ потреби у впливі держави;

– законність;

– регіональна активність і виконання;

– конкретно цільовий характер;

– облік результатів, які впливають на мету;

– тимчасові рамки;

– відповідність відгуків об'єктів державної підтримки;

- системна спроможність;
- націленість;
- відповідальність і контроль;
- взаємодія на основі контрактів і договорів;
- використання програмно-цільових методів [2].

Регулювання розвитку регіону може здійснюватися двома способами впливу на об'єкт регулювання: адміністративним й економічним. Зокрема, адміністративний спосіб використовує нормативно-правові акти, а економічні методи поділяються на прямі (державні і муніципальні замовлення й закупівлі, трансфери) і непрямі (фіскальна та монетарна політики держави).

Держава впливає на території здебільшого через регулювання економіки. Державне регулювання економіки також використовує дві групи методів: прямі і непрямі. Прямі передбачають встановлення мінімальних державних соціальних стандартів, вкладення інвестицій, управління державною власністю. Непрямі методи представлені кредитно-грошовою політикою (наприклад, видача кредитів), податково-бюджетною політикою (надання пільг), інвестиційною політикою.

Крім регулювання економіки, держава впливає на розвиток регіонів і територій приймаючи комплексні соціальні програми розвитку території взагалі, і освіти, охорони здоров'я та культури – зокрема, реалізуючи заходи щодо соціального захисту населення [1].

Для розвитку потенційних точок зростання створюються особливі організаційно-правові режими на окремих територіях, в яких діють податкові преференції й інші пільги. До таких режимів відносять:

- вільні економічні зони;
- закриті адміністративно-територіальні утворення;
- території проживання нечисленних народів;
- зони надзвичайних ситуацій та екологічних лих тощо.

У цілому, поліпшення якості та рівня життя населення місцевості є найважливішим показником розвитку території. Проте не менш важливе значення має створення умов для відтворення населення й інших ресурсів регіону.

Список використаних джерел:

1. Герасимчук З. В. Регіональна політика сталого розвитку: методологія формування, механізми реалізації / З. В. Герасимчук. – Луцьк : Надтир'я, 2001. – 528 с.
2. Павлов О. І. Сільські території як об'єкт суспільних інтересів / О. І. Павлов // Економіка АПК. – 2011. – № 3. – С. 123 – 128.

ЧЕБОТАРЬ ЕКАТЕРИНА

студент 4 курсу факультета управления

Академии управления при Президенте Республики Беларусь

ОПЫТ ГЕРМАНИИ В ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПО ОБСЛУЖИВАНИЮ НАСЕЛЕНИЯ ПОСРЕДСТВОМ БАНКОВСКИХ АВТОМАТОВ

Банковская система Германии представлена трёхуровневой моделью. Первый уровень занимают Государственный банк Германии (бундесбанк) и банки федеральных земель. В рамках Европейского союза вышестоящим органом Европы является Европейский центральный банк. Второй уровень представлен деятельностью коммерческих банков или универсальных банков. Третий уровень немецкой банковской системы занимают учреждения микрофинансирования. На рис. 1 представлена численность кредитных организаций Германии (2004-2016 гг.).

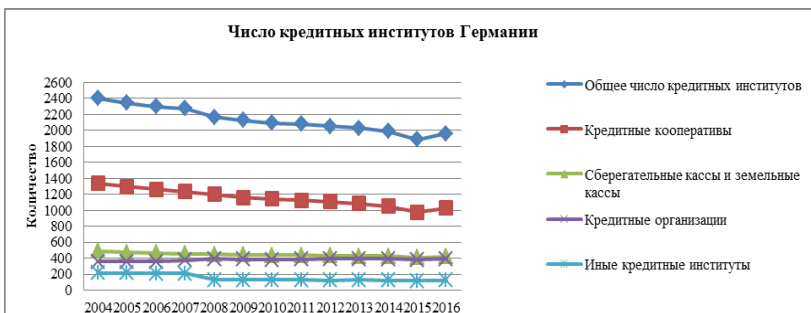


Рис. 1. Количество кредитных организаций Германии

В связи с большим количеством различных видов банков в Германии появилось много банкоматов, предоставляющих возможность наличной выдачи денежных средств. Однако население столкнулось с проблемой переплат за пользование услугой другого банка. Немецкие банки объединились в несколько ассоциаций, чтобы предоставить своим клиентам возможность бесплатной выдачи наличных денежных средств с банкомата любого банка-партнёра. В Германии успешно функционируют 5 крупных объединений банков.

По оценкам консалтинговой компании Bain & Company, до 2025 года сокращению будет подвержено около 125 000 рабочих мест в банковской сфере Германии. По прогнозу государственного банка развития Германии Kreditanstalt für Wiederaufbau к 2035 году станет возможным закрытие порядка 14 600 филиалов банков и сберегательных банков. Таким образом, кредитные организации могут сократить свои текущие расходы на 25 миллиардов евро, что составляет примерно 30 процентов.

Несколько лет назад Сбербанк Швайнфурт отправил бронированные автобусы в качестве мобильного филиала с возможностью

воспользоваться терминалами самообслуживания, снятия наличных денег, осуществления денежных переводов и т.д. в провинцию. Таким образом банк адаптировался к изменяющимся условиям и не потерял своего клиента.

Ещё одним интересным направлением является такая услуга, как выдача наличных денег кассиром в крупной торговой сети. Повсеместно в Германии есть большое количество филиалов, которые в сотрудничестве с крупными торговыми сетями обслуживают клиентов, выдавая наличные деньги прямо на кассе. Единственное условие – это совершение покупки на сумму, не ниже 20 евро. Однако определённая сеть может устанавливать иные условия.

С помощью немецкой карты Girocard можно забрать наличные на автозаправочных станциях. В Германии оказанием такого рода услуг известна компания Shell.

Распространена возможность оплаты покупок с помощью карт, оснащённых NFC-технологией (NEAR Field Communication). Или же, клиент просто должен открыть на своем смартфоне приложение банка, ввести нужную сумму и отсканировать штрих-код на экране через сканер-кассету.

Некоторые банкоматы Германии оснащены функцией зачисления денег на счёт. К примеру банк Hypovereinsbank предлагает возможность самостоятельного внесения денег на счёт через банкомат либо на счёт действующей карты путём перехода к функции «зачисление». Максимальное число купюр не может превысить 200, в течение недели может быть зачислено максимум 50 000 евро, монеты банкомат не принимает.

Всё большую популярность в Германии приобретают банкоматы с функцией кеш-ресайклинга. Установив банкомат-ресайклер продавец товара или услуги снижает расходы на инкассирование наличных средств, осуществление которого требует всё больших затрат. Схема построена таким образом, что удаётся избежать ненужных путей в организации логистики инкассирования. Внесённая сумма отразится на счёте клиента в день её зачисления. Также такие банкоматы предоставляют возможность управления счетами и возможность выбора счёта зачисления.

Банковская система Республики Беларусь – это двухуровневая модель. Она значительно отличается от немецкой. Вследствие чего для Республики Беларусь, как для развивающейся страны, был бы интересен опыт Германии. На данный момент представляется возможным организовать работу по введению передвижных банковских офисов на территории Республики Беларусь. Банк, организовавший данную работу, получает ряд преимуществ: банк-новатор приобретает значительно возросшую клиентскую базу; помимо наличной выдачи денежных средств клиент имеет возможность ознакомиться и/или воспользоваться рядом других услуг данного банка; значительно сокращаются расходы на оборудование на малонаселённой территории; значительно снижаются расходы на охрану объектов; сосредоточение обширного комплекса услуг,

ранее оказываемых в нескольких местах, в одном месте; большая социальная значимость; лёгкость проникновения на рынок (возможность проникновения в места, где отсутствует стационарный пункт); узнаваемость бренда.

Ещё одним интересным направлением для внедрения в Республике Беларусь может оказаться сервис, позволяющий снимать деньги с карты на кассе супермаркета. Целесообразно рассматривать два варианта функционирования данной системы: с обязательным совершением покупки на определённую сумму либо же без привязки товара к оплате. Опираясь на исследования очевидно, что доступность снятия наличных способствует тому, что люди оставляют больше средств на картах и в итоге с большей вероятностью пользуются именно картой для оплаты покупок. Согласно Стратегии развития цифрового банкинга в Республике Беларусь на 2016-2020 гг. одним из основных направлений данной стратегии является развитие системы безналичных расчетов по розничным платежам. Таким образом, решение о предоставлении населению возможности снятия наличных в супермаркетах способствует росту безналичной экономики. В итоге получаем: значительное снижение издержек банка по обслуживанию и своевременному пополнению банкоматов; удобство клиента, экономия времени на перемещениях; возможность доступа к услуге людей из малонаселённых и отдалённых пунктов; привлечение клиентов в крупные торговые сети;

Однако необходимо обратить внимание на создание нормативно-правовой базы, которая должна уполномочить определённое лицо на выдачу наличных денежных средств.

Примечательно, что за январь 2018 года розничный товарооборот Республики Беларусь в сопоставимых ценах увеличился на 9, 5 п.п. Это свидетельствует о том, что, вероятно, увеличивается и оборот наличных денежных средств, издержки на инкассацию которых с каждым годом растут.

Следовательно, представляется рациональной возможность установки в крупных торговых сетях банкоматов с функцией кеш-ресайклинга, которые дают ряд преимуществ: банкомат осуществляет не только выдачу наличных денежных средств, но и их прием с использованием банковских карточек по системе замкнутого цикла обращения наличных; оптимизация банком его операционных и временных затрат на инкассацию; по сравнению с инфокиосками, в которых прием наличных производится покупочно, банкоматы с функцией кеш-ресайклинга принимают до нескольких сот купюр за одну операцию.

Список использованной литературы:

1. Сайт Центрального банка Германии. – Режим доступа : www.bundesbank.de.
2. Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht. – Access mode : www.bafin.de.

ЧЕРНЯВСЬКИЙ КОСТЯНТИН

здобувач кафедри економічної політики та менеджменту

Харківського регіонального інституту державного управління

Національної академії державного управління при Президентові України

ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ПРОМИСЛОВОГО КЛАСТЕРУ В ОБ'ЄДНАНІЙ ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ ДЛЯ ПОТРЕБ РЕГІОНУ

Питання про ключові принципи формування механізмів реалізації інвестиційної політики промислового кластеру в сучасних умовах набуває важливого значення. Їх відсутністю обумовлені багато проблем управління інвестиційними процесами.

В управлінській та економічній літературі практично не досліджуються принципи формування механізмів реалізації промислового політики кластера. Для визначення такої системи принципів варто вивчити, а потім поєднати знання з принципів формування механізмів реалізації інвестиційної політики будь-якої організації, принципи здійснення інвестиційної діяльності в кластерних структурах і підприємницьких мережах. Це дозволить відобразити специфіку управління інвестиціями в підприємницькому кластері.

Згідно систематизації досліджень різних авторів з даної проблеми можна виділити наступні принципи формування механізмів реалізації інвестиційної політики будь-якої організації [1; 4]:

– системність підходу, що передбачає розгляд: інвестиційної політики як елемента господарської, економічної та фінансової систем підприємства; елементів інвестиційної політики підприємства у взаємозалежності. Це означає, що у системності реалізуються принципи узгодженості та несуперечності цілям розвитку, комунікативності та безперервності здійснення промислової діяльності, що робить недоцільним їх виділення як окремих принципів формування інвестиційної політики;

– узгодженість – єдність прийнятих рішень у вигляді прямої залежності основних положень промислової та інвестиційної політики від змісту промислової стратегії та стану постійно змінюються чинників виробничо-фінансової діяльності господарюючого суб'єкта. При цьому узгодженість може мати і характер несуперечності формування;

– несуперечність – адекватність цілям розвитку підприємства, використання заходів і механізмів, що реалізують єдину або системну господарську політику;

– безперервність здійснення з визначенням її актуальності і необхідності коригування;

– пріоритетність, яка може розглядатися як, з одного боку, виділення пріоритетних для інвестування напрямків діяльності і проектів, з іншого – як пріоритетність інвестиційної політики над іншими. Цей принцип щодо промислової політики дуже складно реалізувати, оскільки

орієнтація тільки на реалізацію проектів звужує поле її застосування. Крім того, така політика має підлеглий характер і не може розглядатися як пріоритетна;

- ефективність. Це означає, що варто обирати такі механізми управління, які забезпечать найбільшу результативність інвестиційної та, відповідно, господарської діяльності підприємства;

- багатоканальність фінансування, тобто можливість диверсифікації джерел фінансування з метою зниження інвестиційних ризиків;

- ясність і точність викладених положень інвестиційної політики;

- гнучкість і адаптивність – можливість реагувати на зміни зовнішнього середовища перетворенням управлінських процесів. Дані принципи спільно з принципом стійкості підприємства утворюють принцип ціле покладання [3];

- контроль, що передбачає наявність системи дослідження ступеня виконання інвестиційної політики, можливість коригування напрямків та управління ситуацією на всіх етапах інвестиційного процесу.

На нашу думку, ця пропонується система принципів може бути стрижнем інвестиційного і промислового розвитку організації, а ідеально – вона дозволить уникнути багатьох помилок і прорахунків при розробці інвестиційної політики. Однак більшість перерахованих принципів, відображених у сучасній науковій літературі, є взаємопов'язаними і, до речі, взаємозамінними. Виходячи з цього, можна виділити такі принципи формування механізмів реалізації промислової політики малої території (напр., Чкаловської об'єднаної територіальної громади Харківської області), які нівелюють ці протиріччя, а саме: системність; ефективність; багатоканальність фінансування; ясність і точність викладу; цілепокладання; контроль.

Для промислового кластеру принципи можуть бути уточнені і розширені з точки зору врахування особливостей кластерних структур, а також підприємницького типу таких організацій (підприємницьких мереж). Таким чином, окрім перерахованих вище, до принципів формування промислової політики та організації інвестиційної діяльності кластерних структур в ОТГ можна віднести такі:

- принцип мінімізації інвестиційних ризиків. Мінімізація інвестиційних ризиків в більшій мірі властива підприємницькому кластеру, оскільки його діяльність носить інноваційний характер. Це зумовлює необхідність оптимального співвідношення прибутковості і ризиків;

- принцип оптимізації витрат. Така оптимізація передбачає врахування витрат управління матеріальними, інформаційними та фінансовими потоками на всіх стадіях управління інвестиційною діяльністю підприємств кластера;

- принцип компетентності. Цей принцип реалізується у будь-якій кластерній структурі, оскільки її діяльність є тісно пов'язаною між собою компетенції;

- принцип інвестиційної гнучкості і адаптивності. Цей

принцип більш вузький і предметний, ніж принцип цілепокладання. Інвестиційна і промислова діяльність завжди пов'язані з високими ризиками, а значить – це передбачає не тільки прогнозування змін в політиці кластера, а й реагування на основі гнучких екстрених рішень. У кластері інвестиційна гнучкість забезпечується інтеграцією інвестиційних інтересів і ресурсів з можливістю зміни форм і методів їх використання під впливом впливу внутрішніх та зовнішніх чинників. Гнучкість вимірюється в параметрах гранично можливого відхилення заданих показників оцінки інвестиційної діяльності кластеру. Інвестиційна і промислова адаптивність є способом забезпечення необхідного рівня фінансово-економічної стійкості кластера в рамках заданих в кластері умов ведення інвестиційної діяльності;

– принцип координації, інтеграції та контролю. Оскільки кластерна структура відноситься до організаційно складною, то поряд з необхідністю контролю постають питання доставки їх до обумовленого, інтегрального керування з боку всіх учасників кластера матеріальними, інформаційними та фінансовими потоками;

– принцип обороту знань. Учасники кластера пов'язані між собою не тільки в процесі управління матеріальними, інформаційними та фінансовими потоками, а й знаннями. Вони транслюються від одного учасника до іншого в рамках реалізації тих чи інших інвестиційних проєктів і програм;

– принцип державно-приватного партнерства.

Базовим принципом формування і розвитку промислової діяльності у кластері в ОТГ буде, на нашу думку, все ж мережевий менеджмент. Перенесемо принципи управління підприємницькими мережами [2] на принципи управління інвестиціями в даних структурах: сполучуваність інвестиційних цілей і інтересів всіх учасників – мережевих партнерів; колективне участь в ухваленні рішень, що стосуються реалізації інвестиційних проєктів і програм; делегування функцій щодо узгодження дій і рішень в галузі управління інвестиціями координаційному центру; добровільну участь в інвестиційній діяльності на взаємовигідній основі; відповідальність за виконання взятих на себе інвестиційних зобов'язань; адаптивність до змін внутрішнього і зовнішнього середовища; оптимальна автономність внутрішньої інвестиційної політики кожного мережевого партнера.

Для більш комплексного і всеохоплюючого уявлення про склад принципів формування і реалізації інвестиційної політики у промисловому кластері далі слід буде систематизувати отриману інформацію і спробувати ввести власні принципи, що характеризують особливості інвестиційної політики саме підприємницького кластеру [5]. Це стане предметом наших подальших досліджень і публікацій. Однак, тим не менш, вже зараз можна запропонувати рамки таких специфічних ознак, а саме: орієнтація на реалізацію підприємницьких ініціатив; ефективність використання і накопичення підприємницьких капіталу і ресурсів; пріоритетність інноваційного розвитку. Важливим принципом

реалізації інвестиційної політики є комплексність регулювання інвестиційної сфери, яка полягає в ефективному поєднанні стратегічних цілей підприємницького кластеру з методами і способами їх досягнення.

Список використаних джерел:

1. Дунаєв І. В. Публічна регіональна економічна політика в Україні: формування механізмів модернізації : монографія / І. В. Дунаєв. – Х. : Магістр, 2017. – 296 с.
2. Перцухов В. И. Инвестиционный климат: моделирование инвестиционной ситуации в условиях территориального разделения труда / В. И. Перцухов. – Краснодар : ООО «Ризограф», 2010. – 212 с.
3. Переверзова М. В. Особенности инвестиционной политики предприятия и ее формирование / М. В. Переверзова. – Белгород : ГОУ ВПО «Белгородский гос. технолог. ун-т им. В.Г. Шухова», 2011. – 134 с.
4. Петров А. А. Методический инструментарий формирования и реализации инвестиционной политики предпринимательского кластера : дисс... канд. эконом. наук : 08.00.05. – Екатеринбург : ИЭ УО РАН, 2016. – 224 с.
5. Dunayev I. Moving Regional Economic Policy Modernization Ahead: Systems Basis for Organizational and Deblocking Mechanisms in Present-day Ukraine / I. Dunayev // Regional Science Inquiry. – 2017. – Vol. IX. – P. 21 – 39.

ШАПОВАЛОВА ІРИНА

аспірант кафедри державного управління

Львівського регіонального інституту державного управління

Національної академії державного управління при Президентіві України

**ІНСТИТУЦІОНАЛЬНІ ОСНОВИ ВПРОВАДЖЕННЯ ПРАВ
ЛЮДИНИ В УПРАВЛІНСЬКУ ДІЯЛЬНІСТЬ**

Взаємозв'язок між державним управлінням, правами людини та сталим розвитком міжнародного співтовариства обумовлений прямо або опосередковано в ряді декларацій, інших документів глобальних та регіональних інтеграційних структур. У «Декларації тисячоліття» ООН (2000 р.) світові лідери підтвердили свою прихильність справі заохочення демократії та зміцнення правопорядку, а також дотримання визнаних на міжнародному рівні прав людини і основних свобод, включаючи право на розвиток: згідно із стратегічним документом ООН щодо Цілей розвитку тисячоліття (ЦРТ) «Організація Об'єднаних Націй та ЦРТ: основна стратегія» норми і стандарти, задекларовані в документі, включають «права людини, демократію та відповідне управління» [1]. Сучасні пріоритети державного управління формуються та втілюються на засадах норм основних міжнародних документів з прав людини. Так, стаття 21 Загальної декларації прав людини визначає, що кожна людина має право брати участь в управлінні своєю країною, має право рівного доступу до

державної служби у своїй країні, також наголошує, що саме воля народу повинна бути основою влади уряду; ця воля повинна виявлятися у періодичних і нефальсифікованих виборах, які повинні проводитися на основі загального і рівного виборчого права шляхом таємного голосування. Стаття 28 передбачає, що кожна людина має право на соціальний і міжнародний порядок, за якого права і свободи, викладені в Декларації, можуть бути повністю здійснені [2].

Своєю чергою стаття 2 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права містить конкретні визначення обов'язків і ролі урядів у забезпеченні поваги та здійсненні прав людини. Зокрема в документі визначено, що держава, зобов'язується: поважати і забезпечувати всім особам, які перебувають на території та під відповідною юрисдикцією, права «без будь-якої різниці щодо раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, майнового стану, народження чи іншої обставини...; вживати необхідних заходів...», які можуть виявитися необхідними для здійснення прав. Конкретно наголошено обов'язок держави: забезпечити особі, права і свободи якої порушено, ефективний засіб правового захисту, навіть коли це порушення було вчинене особами, що діяли як особи офіційні; забезпечити права на правовий захист для будь-якої особи, яка потребує такого захисту, компетентними судовими, адміністративними чи законодавчими органами влади, або будь-яким іншим компетентним органом, передбаченим правовою системою держави, і розвивати можливості судового захисту; забезпечити застосування компетентними органами влади засобів правового захисту [3].

Отже, держави-учасники повинні поважати і забезпечувати права, визнані у Пакті, і вжити необхідних заходів для здійснення цих прав. Держави повинні забезпечити ефективні засоби правового захисту осіб, коли порушуються їхні права, а також забезпечити справедливе та ефективне судове провадження, або адміністративний механізм для визначення індивідуальних прав та їх порушень.

Відповідно до Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, держави зобов'язані вживати заходів з метою поступового досягнення повної реалізації прав, визнаних у Пакті усіма належними способами [4]. У системі інституціональних норм щодо прав людини, прийнятих на міжнародному рівні, особлива увага приділяється важливим елементам ефективного управління. Так, у зауваженні загального порядку № 12 про право на достатні засоби існування та викорінення зuboжіння Комітету з економічних, соціальних і культурних прав визначено, що «ефективне управління є необхідним для реалізації всіх прав людини, включаючи викорінення зuboжіння та забезпечення достатніх засобів існування для всіх» [5].

Комітет з прав дитини неодноразово розглядав питання щодо потенціалу урядів для координації політики в інтересах дитини і проблем децентралізації послуг і управління, визнаючи політичну корупцію одною з основних перешкод на шляху досягнення поставлених цілей [6].

Інноваційні підходи до соціального партнерства у справі удосконалення управління та дотримання й захисту прав людини перебувають у площині взаємодії всіх політичних та соціальних суб'єктів, що діють на правовій основі та акцептують принципові аргументи прав людини, розроблені міжнародними інституціями. Проте шляхи їх реалізації істотно залежать від конкретних умов кожної країни, які є різними у більшості проєкцій. Один для всіх підхід не може бути відповідним для подолання всіх перешкод на шляху правових, соціальних та інституційних реформ управління, спрямованих на дотримання, забезпечення та захист прав людини. Тому сподіватися, що ідеї та підходи, характерні для інших країн, можуть бути просто скопійовані й застосовані в інших умовах, не варто. Необхідно на базі практичного досвіду, вже набутого під час реалізації реформ, вибудовувати власні підходи та алгоритми державного управління, теоретико-методологічною засадою якого повинні бути права людини.

Права людини, викладені в Загальній декларації прав людини 1948 р. та легітимовані в ряді міжнародних конвенцій, встановлюють мінімальні стандарти для забезпечення основного принципу прав людини – поваги до людської гідності. Цей принцип відповідає позиціям переважної більшості світових релігій та філософських учень. Крім цього, уряди в усьому світі дійшли згоди в тому, що ці конвенції є об'єктивним набором стандартів, за якими порушники можуть бути притягнуті до відповідальності. Ці інструменти, звичайно, діють у тих країнах, які ратифікували міжнародні документи з прав людини. Щодо Міжнародної конвенції про ліквідацію всіх форм расової дискримінації (1965), – українські національні правові основи сумісні з принципами прав людини і мають важливе значення для захисту прав людини [7]. Законодавство, засноване на принципах прав людини, здатне зміцнити культуру взаємовідносин «Держава – Людина» на основі прав людини та привести до цього алгоритму специфіку позицій з боку держави й організацій громадянського суспільства.

Щодо Міжнародного пакту про громадянські і політичні права (1966), Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права (1976), Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979), Конвенції проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження та покарання (1984), Конвенції про права дитини (1989), Міжнародної конвенції про захист прав усіх трудящих-мігрантів і членів їх сімей (1990) – кожна з цих основних конвенцій контролюється відповідним Комітетом, до якого країни звітують про прогрес у відповідних галузях. Заключні зауваження комітетів щодо звітів кожної країни пропонують об'єктивну оцінку заходів тієї чи іншої країни в галузі реалізації прав людини, що мають практичне застосування, адже вони спрямовані на вирішення проблем щодо дотримання, забезпечення та захисту прав людини, зокрема через програми розвитку. Заключні зауваження доповнюються роз'ясненнями про те, що, власне, означає виконання конкретного права, хоча індикатори повинні бути пристосовані до місцевих умов і контексту. Два прийняті

упродовж останнього десятиліття договори – Конвенція про права інвалідів (2006) та Міжнародна конвенція про захист усіх осіб від насильницьких зникнень (2006) – також почали впливати на ситуацію із дотриманням та захистом прав людини завдяки впроваджуванню інфраструктурі та механізмам.

Міжнародні інституції з прав людини перебувають у перманентному науковому пошуку нових форм своєї діяльності, нових алгоритмів взаємодії з урядами та громадянським суспільством у прагненні підвищення її ефективності та результативності щодо дотримання й забезпечення прав людини та їх захисту в найкоротшій перспективі. Вирішення проблемних аспектів реалізації прав людини в Україні є універсальним мотивом і передбачає найбільш бажаний результат модернізації системи публічного управління.

Список використаних джерел:

1. Организация Объединенных Наций и ЦРТ: основная стратегия / «Декларация тысячелетия» ООН/ Резолюция 55/2 Генеральной Ассамблеи от 8 сентября 2000 года. – 2000. – Режим доступа : www.zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_621.

2. Загальна декларація прав людини, прийнята резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10. 12. 1948 р. – Режим доступу : www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_015.

3. Міжнародний пакт про громадянські та політичні права відповідно до Першого факультативного протоколу для нього, 1976 р. – Режим доступу : www.zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2148-08.

4. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, прийнятий 16.12. 1966 року Генеральною Асамблеєю ООН [ратифіковано Указом Президії Верховної Ради Української РСР № 2148-VIII (2148-08) від 19.10.1973 р.]. – Режим доступу : www.zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042

5. Зауваження загального порядку № 12 про право на достатні засоби існування та викорінення зубожіння Комітету з економічних, соціальних і культурних прав ООН / Рекомендації щодо стратегічного планування економічного і соціального розвитку України на довгострокову перспективу. – К., 2012. – 97 с.

6. Комитет по правам ребенка: Комментарий о защите прав детей в практике применения / под общ. ред. В. А. Туманова. – М. : Норма, 2012. – 336 с.

7. Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації від 21.12.1965 [набула чинності 04. 01. 1969 р., для України 07. 04/ 1969 р.]. – Режим доступу : www.zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_105.

ШЕВЧЕНКО НАТАЛІЯ

*аспірант кафедри публічного управління та адміністрування
Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу*

ОСОБЛИВОСТІ ПІДТВЕРДЖЕННЯ ПІЛЬГОВОГО СТАЖУ РОБОТИ ДЛЯ ПРИЗНАЧЕННЯ ПЕНСІЇ ЗГІДНО РАНІШЕ ДІЮЧОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Чимало людей у нашій країні працюють у важких і шкідливих умовах. Такий стаж при виході на пенсію вважається пільговим. Пільговий стаж – це період трудової діяльності в шкідливих, небезпечних або специфічних умовах упродовж повного робочого дня.

В зв'язку з роботою особи в таких умовах праці, законодавство надає їй можливість вийти на пенсію раніше, ніж усім іншим. Пенсійне забезпечення таких категорій громадян регулюється ст. 114 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [2], ст. ст. 13, 14, 100 Закону України «Про пенсійне забезпечення» [7], ст. 9 Закону СРСР «Про державні пенсії» [1]. Перелік виробництв, робіт, професій, посад і показників, за якими період трудової діяльності може бути віднесений до пільгового стажу, затверджено постановами Кабінету Міністрів України. А Порядок застосування Списків № 1 і 2 виробництв, робіт, професій, посад і показників при обчисленні стажу роботи, що дає право на пенсію за віком на пільгових умовах, урегульований наказом Міністерства праці та соціальної політики України № 383 від 18.11.2005 року [4].

Згідно із цим Порядком, під час визначення права на пенсію за віком на пільгових умовах застосовуються Списки, що були чинними на період роботи особи, які затверджені постановами Ради Міністрів СРСР № 1173 від 22.08.1956 року; Кабінету Міністрів СРСР № 10 від 26.01.1991 року; КМУ № 162 від 11.03.1994 року; КМУ № 36 від 16.01.2003 року.

Однак, при призначенні пенсії та підтвердженні пільгового стажу існує ряд особливостей.

Відповідно до ст. 100 Закону України «Про пенсійне забезпечення» особам, які працювали до введення в дію цього Закону на роботах із шкідливими і важкими умовами праці, передбачених раніше діючим законодавством, пенсії за віком призначаються, зокрема, на таких умовах: особам, які не мають повного стажу роботи із шкідливими і важкими умовами праці, вік, необхідний для призначення пенсії відповідно до статті 12, знижується пропорційно наявному стажу в порядку, передбаченому статтями 13-14 цього Закону, виходячи з вимог цього стажу, встановлених раніше діючим законодавством [7].

У випадку, якщо стаж особи, яка претендує на призначення пенсії за віком на пільгових умовах, набутий до 31.12.1991 р., тобто до набрання чинності Законом України «Про пенсійне забезпечення», її пенсія мені повинна призначатись, виходячи з вимог до цього стажу, встановлених раніше діючим законодавством.

Згідно п. 117 Постанови Ради Міністрів СРСР від 03.08.1972 р. № 590 «Про затвердження Положення про порядок призначення і виплати державних пенсій» доказами стажу роботи можуть служити: трудові книжки, трудові списки, послужні списки (в тому числі по роботі до встановлення Радянської влади), членські книжки членів кооперативних промислових артілей і кооперативних артілей інвалідів – все відносно записів, внесених на підставі документів; довідки, посвідчення і тому подібні документи про роботу, видані з місця роботи; довідки вищих установ тієї ж системи, в якій працював даний працівник (наприклад, довідки міністерств, головних управлінь, трестів, спілок промисловий кооперації і т.д.); довідки архівних установ [3].

Даний перелік документів суттєво відрізняється від того, що на сьогодні вимагають пенсійні органи.

Зокрема, територіальні управління ПФУ відмовляють в призначенні пенсії або з підстав відсутності запису у трудовій книжці із зазначенням наказу, виданого за результатами атестації робочих місць. Однак, такі відмови є безпідставними та ґрунтуються на неправильному тлумаченні норм законодавства, адже внесення таких записів з посиланням на наказ, виданий за результатами атестації робочих місць, як і видання відповідного наказу за результатами такої атестації, введено в Україні тільки з 22.08.1992 року, з набуттям чинності Постанови КМУ «Про порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці» № 442 від 01.08.1992 року [8].

Також, неправомірними є відмови органів ПФУ з підстав відсутності в документах громадян відомостей про характер виконуваних ними робіт за Списком №1 чи №2, адже відповідно до п. 1 Постанови Секретаріату Всесоюзної Центральної Ради Професійних Спілок від 2 квітня 1976 р. № 81/8 «Про затвердження роз'яснення «Про порядок застосування затверджених Постановою Ради Міністрів СРСР від 22 серпня 1956 р. № 1173 Списків виробництв, цехів, професій і посад, робота в яких дає право на державну пенсію на пільгових умовах і в пільгових розмірах», Списки № 1 і № 2 виробництв, цехів, професій і посад, робота в яких дає право на державну пенсію на пільгових умовах і в пільгових розмірах, повинні застосовуватися незалежно від відомчого підпорядкування підприємств і установ, де працювали або працюють робітники і службовці, які звернулися за пенсією, професії або посади яких названі в цих списках за відповідними виробництвами і цехами [6].

Однак, в основному, підставою для відмов у призначенні пенсій слугує відсутність у особи уточнюючої довідки. Такий підхід повністю суперечить чинному законодавству України, адже відсутність уточнюючої довідки про підтвердження пільгового стажу не може бути підставою позбавлення особи права на пільгову пенсію. Законодавець передбачає й ряд інших документів, на підставі яких можна підтвердити стаж роботи: довідки, виписки з наказів, особові рахунки і відомості на видачу заробітної плати, посвідчення, характеристики, письмові трудові договори і угоди з відмітками про їх виконання та інші документи, які містять

відомості про періоди роботи особи [5].

Список використаних джерел:

1. Про державні пенсії : закон СРСР від 14 лип. 1956 р. – Режим доступу : www.zakon3.rada.gov.ua/laws/show/n0001400-56.

2. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : закон України від 9 лип. 2003 р. № 1058-IV. – Режим доступу : www.zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1058-15.

3. Про затвердження Положення про порядок призначення і виплати державних пенсій : постанова Ради Міністрів СРСР від 3 серп. 1972 р. № 590. – Режим доступу : www.zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0590400-72.

4. Про затвердження Порядку застосування Списків № 1 і № 2 виробництв, робіт, професій, посад і показників при обчисленні стажу роботи, що дає право на пенсію за віком на пільгових умовах : Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 18 лист. 2005 р. № 383. – Режим доступу : www.zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1451-05.

5. Про затвердження Порядку підтвердження наявного трудового стажу для призначення пенсій за відсутності трудової книжки або відповідних записів у ній : постанова Кабінету Міністрів України від 12 серп. 1993 р. № 637. – Режим доступу : www.zakon2.rada.gov.ua/laws/show/637-93.

6. Про затвердження роз'яснення «Про порядок застосування затверджених Постановою Ради Міністрів СРСР від 22 серп. 1956 р. № 1173 Списків виробництв, цехів, професій і посад, робота в яких дає право на державну пенсію на пільгових умовах і в пільгових розмірах»: Постанова Секретаріату Всесоюзної Центральної Ради Професійних Спілок від 2 квітня 1976 р. № 81/8. – Режим доступу : www.economics.kiev.ua/download/ZakonySSSR/data03/tex14311.htm.

7. Про пенсійне забезпечення : закон України від 5 лист. 1991 р. № 1788-ХІІ. – Режим доступу : www.zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1788-12.

8. Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці : постанова Кабінету Міністрів України від 1 серп. 1992 р. № 442. – Режим доступу : www.zakon5.rada.gov.ua/laws/show/442-92-п.

МЕЛЬНИЧЕНКО ОЛЕКСАНДР

*д. держ. упр., професор, професор кафедри громадського здоров'я та управління охороною здоров'я
Харківського національного медичного університету України*

ЧУХНО ІННА

*к. держ. упр., доцент, доцент кафедри громадського здоров'я та управління охороною здоров'я
Харківського національного медичного університету України*

ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ ТА ЗАСОБИ ПІДВИЩЕННЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПАСАЖИРСЬКИХ ПЕРЕВЕЗЕНЬ

У сучасному суспільстві дедалі більше зростають потреби та можливості їх задоволення. Не є виключенням і сфера пасажирських перевезень, оскільки люди здійснюють не лише буденні поїздки (дім – робота – дім), але й дедалі активніше подорожують до інших населених пунктів і країн, використовуючи для цього усі доступні види транспорту. При цьому перевізники не лише конкурують між собою, а і доповнюють один одного. Проте (незалежно від форми власності) практично усі суб'єкти господарювання, котрі забезпечують відповідні перевезення, намагаються максимізувати власну вигоду (частіше за все, за рахунок зловживання власним монопольним становищем на відповідному сегменті ринку). Подібна ситуація обумовлює виникнення непорозумінь (а часто – конфліктів) між пасажирами та перевізниками, які ті почасти самостійно вирішити не можуть. Якщо ж до цього додати соціальну та економічну значущість пасажирських перевезень, то стає очевидним необхідність публічного управління цієї сфери національної економіки.

Фактичний рівень розвитку пасажирських перевезень на теренах України не лише істотною мірою поступається відповідним показникам розвинених країн світу, а й викликає виправдану критику з боку експертів і пасажирів. Така ситуація є неприйнятною, а її докорінне покращання можливе лише за умови консолідації зусиль і ресурсів усіх суб'єктів публічного управління, які причетні до цього процесу та готові здійснити комплекс заходів за пріоритетними напрямками. Означене, зрештою, й обумовлює актуальність даного дослідження.

У контексті даного дослідження цікавим убачається пропозиція «з метою підвищення ефективності функціонування міського пасажирського транспорту визначені такі пріоритети його розвитку: техніко-технологічні, організаційні, екологічні, економічні» [1, с. 48]. Завдяки цьому, спочатку, виділяються найбільш важливі напрями розвитку пасажирських перевезень, а потім (за кожним з них) – пропонується комплекс заходів, належне реалізація яких спроможне помітно підвищити результативність публічного управління у цій царині.

Проведені узагальнення публікацій провідних науковців (Базилук А., Ільчук В., Оксюта Н., Слободяник Ю., Хоменко І. та ін.) та результати

власних досліджень за даною проблематикою дозволили виділити такі пріоритетні напрями та засоби підвищення результативності публічного управління розвитком пасажирських перевезень:

1. Адміністративний: державний нагляд (за безпекою руху, технічним станом та екологічністю експлуатації транспортних засобів); зобов'язання транспортних підприємств перевозити пільговиків; контроль за цінами, якістю та безпечністю транспортних послуг, а також фізичним станом водіїв; обмеження використання приватних автомобілів; погодження або надання дозволів на здійснення окремих видів перевезень або відкриття маршрутів руху транспортних засобів; поступовий перехід від регульованого ціноутворення до вільних і договірних цін при активній ролі держави у забезпеченні доступності пасажирських перевезень для всіх категорій населення; підвищення відповідальності перевізників за недотримання нормативів безпеки та екологічності.

2. Економічний: використання прискореної амортизації для оновлення матеріально-технічної бази транспортних підприємств; надання знижок на проїзд в громадському транспорті для найменш захищених верств населення (інваліди, пенсіонери, студенти, школярі), а також для осіб, котрі купують проїзні та/чи подорожують колективно; реформування (монетизація) пільг; стимулювання використання екологічно безпечних видів транспорту (метрополітен, трамваї, велосипеди, електропоїзди, гібридні автомобілі та автобуси).

3. Організаційний: упорядкування порядку взаємовідносин «органи публічної влади – перевізник»; узгодження маршрутів і графіків руху різних видів громадського транспорту з урахуванням пасажиропотоків; запровадження Єдиного проїзного квитка (безконтактної смарт-картки) на усі види міського транспорту; створення транспортно-пересадкових вузлів у місцях взаємодії різних видів транспорту; будівництво та облаштування об'єктів транспортної інфраструктури; створення сучасної системи інформування пасажирів про розклади руху транспорту; підвищення пропускної спроможності вулиць і магістралей завдяки оптимізації транспортного потоку; впровадження сучасних автоматизованих систем диспетчерського управління рухом пасажирського транспорту.

4. Правовий: адаптація до міжнародних стандартів Правил перевезення вантажів і пасажирів.

5. Соціальний: відмова від надання права безоплатного проїзду окремим категоріям громадян; скорочення переліку осіб, котрі мають пільги на проїзд в громадському транспорті.

6. Техніко-технологічний: оновлення та модернізація рухомого складу пасажирського транспорту; його обладнання для вільного доступу усіх можливих пасажирів (включаючи осіб, обмежених у русі та інвалідів зору).

З урахуванням вищевикладеного матеріалу можна зробити такі висновки. Запорукою підвищення результативності публічного управління розвитком пасажирських перевезень є належна реалізація комплексу заходів за такими пріоритетними напрямками: адміністративний,

економічний, організаційний, правовий, соціальний, техніко-технологічний. Подальші наукові розвідки мають бути присвячені розробці рекомендацій, спрямованих на вдосконалення механізмів публічного управління розвитком пасажирських перевезень.

Список використаних джерел:

1. Ільчук В. П. Організаційно-економічні засади реформування міського пасажирського транспорту / В. П. Ільчук, А. В. Базилюк, І. О. Хоменко // Проблеми і перспективи економіки та управління. – 2015. – № 1. – С. 42 – 49.

ВЕЛИЧКО ОЛЬГА

слухач Навчально-методичного центру післядипломної освіти та підвищення кваліфікації

Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ДЕРЖАВНИХ ОРГАНАХ

Трансформаційні зміни, що відбуваються в Україні на сучасному державотворення, зумовлюють необхідність реформування й модернізації державної служби, ключовим напрямом якого є вдосконалення управління персоналом державних органів. При цьому першочерговим завданням є кадрове забезпечення державних органів, оновлення їх кадрового складу висококваліфікованими фахівцями, здатними ефективно працювати в умовах ринку і розвитку демократії, формування ефективної системи управління персоналом державної служби та модернізація кадрових служб у служби управління персоналом.

Напрями вдосконалення управління персоналом державних органів визначені в низці нормативно-правових актів, зокрема у Стратегії державної кадрової політики на 2012-2016 роки, Стратегії реформування державного управління України на 2016-2020 роки, Стратегії реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 року, новому Законі України «Про державну службу» від 10.12.2015 р. № 889, Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, Концепції впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах та ін. [2; 4; 5; 6; 7].

Для вдосконалення управління персоналом державної служби важливе значення має Стратегія державної кадрової політики на 2012-2020 роки, яка передбачає подолання негативних тенденцій розвитку людських ресурсів та стимулювання позитивних процесів кадрового розвитку; створення правового забезпечення для всебічної реалізації трудового, творчого та інтелектуального потенціалу особистості. У цій

Стратегії закріплено пріоритетні напрями розвитку кадрової політики в державному управлінні й визначені шляхи і засоби професіоналізації державної служби, впровадження новітніх технологій управління персоналом на противагу існуючим регламентам роботи з кадрами. Відповідно до Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 роки та визначених цілей визначено наступні завдання державної кадрової політики за напрямом модернізації суб'єктів кадрової політики стосовно модернізації кадрових служб: покладання на служби персоналу функцій з планування добору, розстановки кадрів, підвищення їх кваліфікації та кар'єрного росту; розроблення системи заходів з аналітичного та інформаційно-технологічного супроводження процесів управління персоналом; запровадження технологій електронного урядування; вдосконалення системи професійного навчання фахівців з управління персоналом [4].

У Стратегії реформування державного управління України на 2016-2020 роки визначено основні напрями модернізації державної служби та управління людськими ресурсами, а саме: визначення посад державних службовців, які несуть відповідальність за проведення основних національних реформ і мають право на спеціальні умови оплати праці в рамках загальної системи оплати праці державних службовців (фахівців з питань реформ); запровадження принципів державного управління в системі державної служби шляхом ефективної реалізації Закону України «Про державну службу»; фінансова стабільність реформування системи оплати праці державних службовців з урахуванням макроекономічних показників; оптимізація чисельності працівників у системі органів державного управління; утворення структурних підрозділів з управління персоналом або введення посади спеціаліста з питань персоналу в міністерствах та інших центральних органах виконавчої влади з метою розвитку сучасного управління людськими ресурсами з координацією діяльності Нацдержслужбою; створення інформаційної системи управління людськими ресурсами на державній службі; реформа системи професійного навчання державних службовців; посилення інституційної спроможності Нацдержслужби [1].

На вдосконалення управління персоналом у сфері державної служби, підвищення якості державної служби, що сприятиме оптимізації функцій та ефективному розподілу повноважень і сфер відповідальності спрямована Стратегія реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 року [5].

Стратегічні напрями вдосконалення управління персоналом в державних органах мають бути реалізовані шляхом впровадження нового закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 р. № 889 [2]. У порівнянні з Законом України «Про державну службу» від 16.12.1993 р. № 3723-ХІІ діючий Закон України «Про державну службу», що набрав чинності з першого травня 2016 року, містить ряд принципових новацій, головними серед яких є: поділ посад державної служби на категорії А (вищий корпус державної служби), Б (керівники підрозділів), В (інші

посади державної служби, не віднесені до категорій «А» та «Б»); вимоги до політичної неупередженості державних службовців; запровадження посади державного секретаря міністерства; створення Комісії з питань вищого корпусу державної служби; запровадження інституту наставництва державного службовця; норми про професійне навчання державного службовця, оплату його праці, преміювання, а також дисциплінарну та матеріальну відповідальність [3].

Слід зазначити, що з набуттям чинності нового Закону України «Про державну службу» виникла необхідність посилення стратегічної ролі служб управління персоналом у системі державного управління, які відповідатимуть за реалізацію питань управління персоналом у державному органі, добір персоналу, планування та організацію заходів з питань підвищення рівня професійної компетентності державних службовців, документальне оформлення вступу на державну службу, її проходження та припинення тощо [2]. Наказом Національного агентства України з питань державної служби від 03.03.2016 р. № 47 затверджено Типове положення про службу управління персоналом державного органу, в якому визначено, що у державному органі залежно від чисельності персоналу утворюється самостійний структурний підрозділ або вводиться посада спеціаліста з питань персоналу (далі – служба управління персоналом). У державному органі, чисельність якого становить менше 10 осіб, обов'язки служби управління персоналом можуть бути покладені на одного з державних службовців цього органу [8].

Відповідно до нового Закону сучасна державна служба повинна бути відкритою, конкурентоспроможною і престижною, орієнтованою на результативну діяльність державних службовців щодо забезпечення виконання повноважень державних органів.

З метою створення інформаційної системи управління людськими ресурсами на державній службі розпорядженням Кабінету Міністрів України було схвалено Концепцію впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах, яка визначає напрями, механізми і строки впровадження ефективної інформаційної системи для створення умов відкритого, прозорого та ефективного державного управління із застосуванням новітніх інформаційно-комунікаційних технологій [7].

Важливим напрямом вдосконалення управління персоналом в державних органах є розвиток системи їх професійного навчання. Для визначення стратегічних напрямів, механізмів та строків формування сучасної ефективної системи професійного навчання державних службовців, забезпечення підвищення рівня їх професійної компетентності розпорядженням Кабінету Міністрів України від 1 грудня 2017 р. № 974-р було схвалено Концепцію реформування системи професійного навчання державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад. Метою зазначеної Концепції є визначення стратегічних напрямів, механізмів та строків формування сучасної ефективної системи професійного навчання державних службовців, голів

місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад, яка забезпечить підвищення рівня їх професійної компетентності, буде зорієнтована на потреби особистості у професійному розвитку протягом усього життя та сприятиме впровадженню принципів належного врядування [6]. Розпорядження Уряду сприятиме створенню сучасної цілісної, мобільної та гнучкої системи професійного навчання зазначених категорій осіб з розвинутою інфраструктурою, ефективним управлінням і належним ресурсним потенціалом.

Реалізація прийнятих нормативно-правових документів дасть змогу вдосконалити управління персоналом в державних органах, забезпечить реформування й модернізацію державної служби України.

Список використаних джерел:

1. Деякі питання реалізації комплексної реформи державного управління : постанова Кабінету Міністрів України від 18 серп. 2017 р. № 647. – Режим доступу : www.kmu.gov.ua.

2. Про державну службу : закон України від 10 груд. 2015 р. № 889-ХІХ. – Режим доступу : www.zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19.

3. Про державну службу : закон України від 16 груд. 1993 р. № 3723-ХІІ // Відом. Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.

4. Про стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки : указ Президента України від 1 лют. 2012 р. № 45/2012. – Режим доступу : www.president.gov.ua.

5. Про схвалення Стратегії реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 року та затвердження плану заходів щодо її реалізації : схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 18 берез. 2015 р. № 227-р. – Режим доступу : www.zakon.rada.gov.ua.

6. Про схвалення Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад : розпорядження Кабінету Міністрів України від 1 груд. 2017 р. № 974-р. – Режим доступу www.kmu.gov.ua.

7. Про схвалення Концепції впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах та затвердження плану заходів щодо її реалізації : розпорядження від 1 груд. 2017 р. № 844-р. – Режим доступу : www.kmu.gov.ua.

8. Про затвердження Типового положення про службу управління персоналом державного органу : наказ Нацдержслужби України від 3 берез. 2016 р. № 47. – Режим доступу : www.zakon.rada.gov.ua.

КУХАРЕВА ГАННА

аспірант кафедри політології та філософії

Харківського регіонального інституту державного управління

Національної академії державного управління при Президентові України

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ АЗІАТСЬКИХ КРАЇН: МОЖЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ДОСВІДУ ДЛЯ УКРАЇНИ

Світова теорія та практика публічного управління є взірцем для країн, що йдуть шляхом перетворень задля встановлення демократичних засад управління. Європейські та англо-американські країни пройшли шлях від ідей традиційної бюрократії до нового публічного менеджменту, належного урядування та йдуть далі в напрямку опрацювання та застосування нових підходів та концепцій, в основному заснованих на ідеях публічної цінності та дієвого постійного діалогу з громадянами.

Що ж щодо країн Азії, то досвід розвитку та становлення публічного управління в них є менш досліджуваним та обговорюваним, хоча він також може стати в нагоді при реформуванні вітчизняної системи публічного управління.

В останні роки азійські країни все частіше звертають увагу на глобальний рух реформ державного сектору. Азійська економічна криза 1997 року поставила під сумнів дійсність попереднього «Східноазійського чуда», в деяких азійських країнах почались заклики до інституційної реформи для вирішення проблеми глобалізації. Ціллю ставилось наздогнати деякі визнані «найкращі практики» та йти в ногу з часом. Країни почали спиратись на допомогу міжнародних організацій та країн-донорів, з нав'язаними умовами допомоги у формі вимог до конкретних цілей реформування та стратегії [1].

Реформи проводились в країнах, більшість яких зазнала тоталітарного режиму та воєнної диктатури. Зміна режиму, внутрішньополітичні зміни, колапс попереднього політичного та економічного порядку, економічний та фінансовий тиск, поряд з великою історичною спадщиною та вродженим впливом національних адміністративних традицій (колоніальні, військові, імператорські) – основні умови, в яких проходили реформи в більшості азійських країнах.

Азійські адміністративні реформи часто тісно пов'язані з політичними реформами, що виникли у результаті деколонізації та побудови націй. При цьому, програми реформ в Азії не несуть будь-яку відкриту антидержавну перспективу і не прагнуть побороти бюрократію як таку. Адміністративні реформи залишаються політичним інструментом, спрямованим на підтримку існуючої держави, і дуже часто бюрократії [2].

Азійські інституційні реформи не є ізольованими від глобальних хвиль реформ державного сектору, на них вплинули різні парадигми, дві знамениті з яких Новий публічний менеджмент та Належне урядування.

Проте, орієнтовані на приватний сектор та неоліберальні конотації ідеї глобальної реформи не логічно виглядають з досить статистичним та

бюрократичним характером багатьох азіатських адміністративних систем. Всі недавні розмови про скорочення державних коштів і більш широке використання ринку, які виникають в істотно статичних системах, таких як Японія, ще не призвели до пом'якшення сильних державних традицій. «Стара» державна адміністрація у цьому сенсі співіснує з «Новим» державним управлінням, а відсутність чіткого ідейного розриву з минулим означає, що реформи були проведені в тій мірі, що в значній мірі зберігає існуючі раніше інтереси та установки [1].

«Соціалістичні» країни, такі як Китай та В'єтнам, розпочали шляхи економічного розвитку і адміністративні перетворення через системну реформу та перегляд ідеології [1].

Адміністративні реформи в Китаї відбуваються в рамках будівництва «соціалізму з китайською специфікою», під постійним контролем Комуністичної партії Китаю [3].

У Китаї такі заходи реформування, як реструктуризація уряду, системи публічних послуг, децентралізація та фіскальна децентралізація, служили політичним цілям. Вони впроваджувались не тільки для того, щоб скинути навантаження, але й щоб наздогнати глобальні тенденції реформ. Скоріше, вони в кінцевому підсумку спрямовані на підготовку все ще політично централізованої та авторитарної партійно-державної влади до управління в умовах ринку та все більше фрагментованого середовища [1].

Реформи в Гонконзі також дуже тісно стикаються з політичним середовищем. Багато ініціатив та результатів реформ посилюють політичний контроль над новою політичною елітою, а не зміцнюють адміністративні можливості держави, включаючи її підзвітність громадянам та чутливість до споживачів і ринку, багато ініціатив та результатів реформ посилюють політичний контроль над новою політичною елітою, а не зміцнюють адміністративні можливості держави, включаючи її підзвітність громадянам та чутливість до споживачів і ринку. Гонконг відійшов від початкових характеристик Нового публічного менеджменту і ніколи не робив повного переходу до моделі політики, в якій існує справжня та вільна конкуренція інтересів та ідей на арені демократії. Враховуючи, що зовнішні чинники, такі як економічний фактор, не є головною рушійною силою реформ, внутрішній контекст, такий як внутрішня політика, має значення у Гонконгу [2].

Значна частина відмінностей західного досвіду та досвіду азіатських країн пояснюється їх різницею в аспектах політичних факторів та державних традицій. Слідування глобальним тенденціям в цьому випадку є не протим запозичення глобальних моделей або природною дифузійною реформ із західного світу, а є виваженим кроком до реформування публічного управління з урахуванням всіх існуючих факторів, як зовнішніх, так і внутрішніх. Це є підтвердженням того, що побудова національної системи публічного управління в будь-якій країні, бода то країна Європи, Америки, Азії, чи Україна, повинна спиратись на національні особливості, з виваженим та зрозумілим застосуванням

світового досвіду.

Список використаних джерел:

1. Cheung A.B.L. The Politics of Administrative Reforms in Asia: Paradigms and Legacies, Paths and Diversities / Cheung A.B.L. // Governance. – Vol. 18 (2). – P. 257 – 282.

2. Wong W. The Search for a Model of Public Administration Reform in Hong Kong: Weberian Bureaucracy, New Public Management or Something Else? / W. Wong // Public Administration and Development. – Vol. 33. – P. 297 – 310.

3. Василенко І. А. Адміністративно-державне управління в країнах заходу: США, Великобританія, Франція, Німеччина : навч. посіб. – 2 вид. / І. А. Василенко. – М. : Логос, 2001. – 200 с.

Наукове видання

СТАНОВЛЕННЯ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ В УКРАЇНІ

Матеріали
IX Всеукраїнської міжвузівської конференції
студентів та молодих учених
(м. Дніпро, 27 квітня 2018 р.)

За зміст та мовностилістичне редагування
відповідальність несуть автори

Комп'ютерний оригінал-макет О. Б. Кіревої

Ум. друк. арк. 12,9

Обл.-вид. арк. 13,16

Дніпропетровський регіональний інститут державного управління
Національної академії державного управління при Президентіві України
Україна, 49044, Дніпропетровськ, вул. Гоголя, 29
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру ДК № 1743 від 06.04.2004