

Національна академія державного управління
при Президентіві України
Дніпропетровський регіональний інститут
державного управління

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ
ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ
ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

Матеріали
науково-практичної конференції
за результатами стажування слухачів
спеціальності «Державне управління»
(21 жовтня 2015 р., м. Дніпропетровськ)

Дніпропетровськ
ДРІДУ НАДУ
2015

Редакційна колегія:

Є.І. Бородин (голов. ред.), д-р іст. наук, проф.,

Н.А. Литовська, д-р держ. упр., проф., *Ю.П. Шаров*, д-р держ. упр., проф.,

О.Ю. Бобровська, д-р держ. упр., проф., *Л.Л. Прокопенко*, д-р держ. упр., проф.,

І.В. Письменний, д-р держ. упр., доц., *О.М. Рудік*, канд. політ. наук. доц.,

В.В. Хіменко (відп. секретар).

А 43 Актуальні проблеми державного управління та місцевого самоврядування : матеріали наук.-практ. конф. за результатами стажування слухачів спеціальності «Державне управління» / за заг. ред. Є.І. Бородина. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2015. – 92 с.

Уміщені матеріали доповідей учасників науково-практичної конференції «Актуальні проблеми державного управління та місцевого самоврядування». Досліджуються проблеми публічного управління, які слухачі інституту визначили під час проходження стажування в органах влади, та пропонуються шляхи їх вирішення.

Розраховані на фахівців державного управління, працівників органів державної влади та місцевого самоврядування, науковців, викладачів, слухачів Національної академії державного управління при Президентові України, а також будуть корисними для тих, кого цікавить окреслене коло проблем.

© ДРІДУ НАДУ, укладання,
оригінал-макет, 2015

ЗМІСТ

<i>АЛЕНІН В.</i> Управління конфліктами на державній службі	5
<i>АНАСТАСОВ Є.</i> Проектний підхід у стратегічному плануванні розвитку сільськогосподарського району (на прикладі Великоновосілківського району Донецької області)	9
<i>АНУФРІЄВА А.</i> Шляхи підвищення ефективності міграційної політики України щодо запобігання та протидії нелегальній міграції ..	11
<i>БОЛГАРЕНКОВА Н.</i> Реалізація права громадян на звернення до органів державної влади в діяльності Маловисківської районної державної адміністрації	13
<i>ВУСАТИЙ С.</i> Інформаційні технології в державному управлінні	16
<i>ГАДЖУН І.</i> Організаційно-правові основи професійної діяльності державних службовців (на прикладі управління протокольних та масових заходів Дніпропетровської обласної державної адміністрації)	20
<i>ГОНЧАР В.</i> Діяльність управління організаційної роботи апарату Дніпропетровської облдержадміністрації: шляхи вдосконалення	22
<i>ГРАБАРЧУК О.</i> Підвищення якості харчових продуктів в Україні в контексті виконання Угоди про асоціацію з ЄС	25
<i>ГУПАЛО С.</i> Напрями розширення можливостей фінансово-кредитного забезпечення агропромислових підприємств	27
<i>ДЕМЧІШИНА Л.</i> Проблеми місцевого самоврядування на прикладі Верхівцевської міської ради	29
<i>ДМИТРЕНКО І.</i> Оцінка діяльності посадових осіб місцевого самоврядування в Україні: сучасний стан та напрямки вдосконалення	32
<i>ЄВДОКИМОВА О.</i> Удосконалення державної культурної політики України	38
<i>ЖАДЬКО Д.</i> Міжнародний інвестиційний імідж Дніпропетровської області та стратегічний курс на євроінтеграцію	41
<i>КАЮРОВА Ю.</i> Європейський простір вищої освіти: студентоцентризований підхід до навчання	45
<i>КУДЕРЧУК М.</i> Основні напрями реформування Державної екологічної інспекції в Запорізькій області	48
<i>КУЗЬМЕНКО В.</i> Перспективи реалізації E-CONTACT у Дніпропетровській області	50
<i>КУКОТА К.</i> Удосконалення діяльності сектору консультативно-дорадчої роботи управління діловодства Дніпропетровської міської ради	52

<i>КУЛИК К.</i> Гуманітарна допомога ЄС Україні (на прикладі Дніпропетровської області)	54
<i>ЛИСЕНКО О.</i> Формування і реалізація державної кадрової політики на сучасному етапі	58
<i>ЛИСОЧЕНКО К.</i> Гармонізація системи державних закупівель України із законодавством ЄС	61
<i>МАЄВСЬКА М.</i> Удосконалення роботи судів загальної юрисдикції у період реформування судової системи в Україні	65
<i>МАКАР'ЯН І.</i> Аналіз проблем та визначення основних напрямків роботи відділу персоніфікованого обліку отримувачів пільг (на прикладі Жовтневої районної у місті Дніпропетровську ради)	68
<i>МИНДРУЛ С.</i> Специфіка управління агропромисловим комплексом на регіональному рівні	70
<i>НЕЧИПОРЕНКО В.</i> Організаційно-правове забезпечення діяльності районних державних адміністрацій в умовах децентралізації	73
<i>ОБОЛОНСЬКА М.</i> Реформування пенсійної системи України: запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування	75
<i>ПАВЛЮК Г.</i> Вплив органів публічного управління на процес реалізації Угоди про асоціацію між Україною та ЄС (на прикладі Адміністрації Президента України)	78
<i>ПОТАПОВА М.</i> Соціально-політичні аспекти взаємодії місцевих органів влади та громадських організацій в Україні	80
<i>РОМАШОВА О.</i> Взаємодія органів публічної влади з молодіжними громадськими організаціями (на прикладі Міністерства молоді та спорту України)	83
<i>ФІРСОВА О.</i> Створення мобільного тренінгового центру на базі Дніпропетровського обласного центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді	84
<i>ЧУЧУКАЛО Т.</i> Урахування і мінімізація емоційно-стресового навантаження на державних службовців (на прикладі Департаменту освіти і науки Дніпропетровської обласної державної адміністрації та управління пенсійного фонду України в Солонянському районі Дніпропетровської області)	87

В. Аленін

УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

Ефективність діяльності державної служби та органів місцевого самоврядування визначається багатьма складовими. Однією з таких складових є вміння державних службовців організувати свою працю, відповідно до своїх знань і навиків так, щоб вона відповідала вимогам сьогодення.

Виходячи з аналізу діяльності відділу з питань кадрової роботи та служби в органах місцевого самоврядування виконавчого апарату Синельниківської міської ради, зробленого під час стажування можна виділити проблеми, які потребують особливої уваги з боку науковців та практиків – це запобігання конфліктних ситуацій в робочому середовищі державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування.

Середовище діяльності державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування насичене різними видами конфліктів, які, здебільшого, перешкоджають ефективному функціонуванню та породжують різного роду організаційні патології. Унаслідок дії численних конфліктів ефективність роботи знижується, посилюються нестабільність у колективі. Значною мірою цьому сприяють конфлікти інтересів, що означає протиборство, засноване на зіткненні інтересів різних опонентів [3]. Конфлікти можна класифікувати на різних підставах (табл. 1).

Управління персоналом у сфері державної служби та органів місцевого самоврядування (далі – ОМС) – це система управлінського впливу на працівників цих органів з метою найбільш ефективного використання їх професійно-ділових, морально-етичних і особистісних здібностей. У даному управлінському процесі вирішуються практичні завдання і щодо управління конфліктами в діяльності державних службовців та посадових осіб ОМС [2].

У сучасній практиці використовуються різні форми роботи з конфліктами. З одного боку, подібна різноманітність надає державним службовцям широкий вибір у підході до управління конфліктом, з іншого - існує складність при виборі оптимального способу врегулювання конфлікту. Для подолання подібних ускладнень слід розглядати процес управління конфліктом з точки зору системного підходу.

Процес конфлікту в певному сенсі можна асоціювати з системою: системою функціонування структурних компонентів конфлікту; системою відносин між державними службовцями певного структурного підрозділу місцевої державної адміністрації (у разі міжособистісного конфлікту); системою відносин державного службовця до самого себе, до ролей (і між ролями), які він виконує у

суспільному, професійному житті (у разі внутрішньоособистісного конфлікту); чи системою відносин між колективами державних службовців (у разі міжгрупового конфлікту) тощо [4].

Таблиця 1

Загальна класифікація конфліктів

№	Класифікаційні ознаки	Види конфліктів
1	Залежно від зон розбіжності	внутріособистісний – конфлікт, що відбувається всередині особистості, на рівні індивідуальної свідомості і має суто психологічну природу; міжособистісний – конфлікт між двома або більш членами однієї або декількох груп; міжгруповий – конфлікт між двома або декількома групами та ін.
2	Залежно від внутрішнього змісту	раціональні – протікають на рольовому рівні; емоційні (ірраціональні) – протікають на особовому рівні і часто пов'язані з виникненням стереотипів супротивника.
3	За формою протікання	відкриті, виникаючі, як правило, на діловій основі; латентні, найчастіше засновані на характері взаємин.
4	Залежно від наслідків	функціональні – конфлікти є законним засобом перекладу системи з одного рівноважного стану в інший рівноважний стан через конфліктну взаємодію мають в своєму розпорядженні різні інтереси і цілі опонуючих сторін; дисфункціональні – конфлікти, в яких замість реальної суперечності виступають псевдопричини як результат дефектів сприйняття, неадекватної оцінки намірів опонуючої сторони, порушень комунікації, індивідуальних особливостей, конфліктантів.
5	Залежно від статусів суб'єктів	вертикальні – конфлікти між опонентами, що мають в своєму розпорядженні різний об'єм владних повноважень; горизонтальні – конфлікти між опонентами, що мають однаковий об'єм владних повноважень.
6	За масштабом учасників	локальний – конфлікт, що протікає у межах однієї статусної, професійної і іншої групи або одного структурного підрозділу; серединіорганізаційний – конфлікт між окремими групами або підрозділами; повномасштабний – конфлікт, що охоплює всю організацію (весь персонал) і викликається як всередині організаційними причинами, так і суперечностями, зовнішніми по відношенню до даної організації.

Тож можна з впевненістю застосовувати у процесі роботи з конфліктами загальну систему управління, під якою слід розуміти «всі

необхідні алгоритми обробки інформації і засобів їх реалізації, об'єднані з метою досягнення поставлених цілей управління в об'єкті» [1, с. 10].

Узагальнюючи контекст поняття управління конфліктом у діяльності державних службовців, слід орієнтуватись на те, що подібне управління по-перше, носить процесуальний характер (тобто його потрібно розглядати у динаміці); по-друге, має цільову складову (підпорядковується загальній меті); по-третє, розуміється і сприймається суб'єктами взаємодії як об'єктивна реальність, на яку можна активно впливати. Тоді управління конфліктом можна визначити як свідомий, цілеспрямований, обумовлений об'єктивними законами вплив на динаміку конфлікту в інтересах розвитку тієї соціальної системи, якої даний конфлікт стосується.

Стосовно мети управління конфліктом необхідно зазначити, що дії суб'єктів управління – державних службовців – повинні мати на увазі конкретні варіанти розв'язання конфлікту. Ці варіанти можна звузити до наступного: повне розв'язання конфлікту на об'єктивному рівні внаслідок перетворення об'єктивної конфліктної ситуації (наприклад, просторове чи соціальне роз'єднання сторін, надання їм дефіцитних ресурсів, відсутність яких спричинило конфлікт); повне розв'язання конфлікту на суб'єктивному рівні шляхом кардинальної зміни образів конфліктної ситуації; часткове розв'язання конфлікту на об'єктивному рівні через перетворення об'єктивної конфліктної ситуації у напрямку створення незацікавленості у конфліктних діях; часткове розв'язання конфлікту на суб'єктивному рівні як наслідок обмеженої, проте достатньої для тимчасового припинення протиріччя зміни образів конфліктної ситуації [4].

Можна говорити як про позитивні, так і про негативні наслідки конфліктних взаємодій для колективу (табл. 2).

Статус, умови матеріального забезпечення та соціального захисту працівників організації не відповідають рівню покладеної на них відповідальності. Невизначеність кар'єрної перспективи, особливо напружені умови роботи та інші фактори роблять повсякденну діяльність працівників непривабливою, зокрема для молоді, призводять до відтоку з державної служби значної частини висококваліфікованих спеціалістів. Незадоволення професійною діяльністю, в свою чергу, породжує явище внутрішньої мотиваційної кризи – внутрішньої резигнації (синдрому вигорання).

Отже, протиріччя існують завжди і на всіх рівнях – всередині особистості, у міжособистісному спілкуванні, у виробничих відносинах в організації, між організаціями тощо. В налагоджуванні конфліктів, управлінні поведінкою персоналу в конфліктних ситуаціях винятковою, вирішальною вважається роль керівника. Це зумовлено тим, що керівник будь-якого рангу й рівня є особою, яка з погляду свого службового становища зацікавлена як у підтриманні конфліктів функціонально-

позитивної спрямованості, що йдуть на користь загальній справі, так і в запобіганні, найшвидшому подоланні деструктивних конфліктів, що завдають своїми негативними наслідками шкоди спільній роботі.

Таблиця 2

Позитивні та негативні наслідки конфліктів

Позитивні сторони конфлікту	Негативні сторони конфлікту
Конфлікт визначає вихід зі складних ситуацій.	Може стати ґрунтом для нового більш складного конфлікту.
Збільшує інтегративність (цілісність) системи.	Довготривалий конфлікт може привести до виснаження ресурсів.
Сприяє подоланню дестабілізуючих диференціацію (структурною, ресурсною, владною).	Веде до посилення емоційної напруженості і озлоблення.
Сприяє створенню нових норм і правил взаємодії.	Може привести до деформації та руйнування системи
Сприяє формуванню нової організаційної культури.	Порушує нормально діючу кооперацію та процеси комунікації.
Поліпшує інформованість учасників взаємодії.	Відволікає увагу і сили учасників від розв'язання нагальних проблем.

Керівник має схильність до виникнення, так званого, «синдрому менеджера» – специфічної форми прояву стресу. Виникнення синдрому менеджера у керівника може призвести до неадекватного спілкування зі своїми колегами, дезорієнтації в колективі і неправильного процесу управління.

Тільки за умови постійної поваги керівництва до підлеглих усі працівники виграють при досягненні поставлених перед організацією цілей саме тому, що управління людськими ресурсами набуває при цьому найвищої і найефективнішої форми свого існування, а саме форми соціального співробітництва і партнерства.

Список використаних джерел

1. Державне управління в Україні: організаційно-правові засади: Навчальний посібник/ Н.Р. Нижник, С.Д. Дубенко, В.І. Мельниченко та ін.; За заг. ред. Проф. Н.Р. Нижник. – К.: Вид-во УАДУ, 2002. – 164 с.
2. Лукашевич Н. Деловая карьера как проблема менеджмента / Н. Лукашевич // Персонал. – 1997. – № 6. – С. 8–20.
3. Сороко В. Оцінка ефективності діяльності державних службовців / В. Сороко // Вісн. держ. служби України. – 2006. – № 2. – С. 20–26.

4. Тимофієв В. Технологія управління конфліктами в діяльності державних службовців / В. Тимофієв. – Режим доступу: www.center.kr-admin.gov.ua/index.php?q=Elibr/28.html

Є. Анастасов

ПРОЕКТНИЙ ПІДХІД У СТРАТЕГІЧНОМУ ПЛАНУВАННІ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО РАЙОНУ (НА ПРИКЛАДІ ВЕЛИКОНОВОСІЛКІВСЬКОГО РАЙОНУ ДОНЕЦЬКОЇ ОБЛАСТІ)

Україна є індустріально-аграрною державою. Станом на 2014 р. частка АПК у ВВП країни досягла 11 % і на сьогодні питання подальшої системної модернізації управління сільськогосподарськими районами в Україні є дуже актуальними. Запровадження нових підходів до підготовки фахівців органів місцевого самоврядування, формування в них нової філософії мислення, передбачає самоорганізацію громадянського суспільства і сприяє переходу до реалізації стратегічного управління на більш високому якісному рівні.

Серед сучасних видів управління у науковій літературі наводяться приклади стратегічного, оперативного, проектного й програмного управління. Для того, щоб стратегічне управління такими районами було результативним, воно має бути пов'язане із функціонуванням самої адміністративно-територіальної одиниці (процесом, який визначає поточний стан і складається із низки окремих стадій: бюджетного процесу, залучення інвестицій, розвитку малого бізнесу тощо), з його унікальністю (а будь яке місто в Україні є унікальним – потрібно тільки її знайти).

Під час проходження стажування у районній державній адміністрації у Великоновосілівському районі Донецької області було вивчено та проаналізовано певне коло наукових джерел та іншої релевантної літератури, державних нормативних актів, нормативних актів місцевого самоврядування, які стосуються аспектів планування території району.

Аналіз публікацій із зазначеного питання свідчить про те, що сьогодні недостатньо уваги приділяється механізмам узгодження стратегічних цілей на регіональному й місцевому рівнях, а подекуди ототожнюють стратегічне управління з плануванням, що вимагає активізації наукових досліджень з проблем місцевого розвитку. Значну увагу науковці приділяють саме питанням інструментально-прикладного характеру забезпечення стратегій і програм розвитку муніципальних утворень в Україні, а саме: запровадженню програмно-цільового методу, проектного, маркетингового та інших підходів у реалізацію стратегічних планів та програм місцевого розвитку, вдосконаленню інформаційно-комунікаційного забезпечення цієї сфери управління, формуванню

інноваційних, у т.ч. кластерних моделей місцевого та регіонального розвитку.

Слід замислитись, що за останні п'ять років ЄБРР встиг інвестувати в український АПК більше 1 млрд дол і залучити додатково ще 110 млн дол коштів комерційних закладів. Це є чудовим показником, який свідчить про те, що є бажаючі вкладати в країну, в її аграрний потенціал, але ті методи, які використовуються на даному етапі не дають в повній мірі запровадити режим найбільшого сприяння залученню коштів інвесторів. Альтернатива – стратегічне планування та інноваційно-інвестиційні заходи, які запропоновані та схвалені Указом Президента України «Стратегія сталого розвитку 2020» від 12 січня 2015 р.

Одним з нових підходів для ефективного розвитку регіонів є стратегічне планування. Під стратегічним плануванням слід розуміти розробку та реалізацію стратегічних планів і стратегій розвитку регіонів, районів, міст, громад. Стратегічний план розробляється для визначення цільових орієнтирів соціально-економічного розвитку міста, що виражається у створенні умов і механізмів, які дадуть змогу забезпечити темпи зростання економіки, комфортне середовище для життя людини.

Відповідно до стратегічних цілей розвитку можна визначити і основні пріоритети стратегічного управління як різновиду управлінської діяльності: диверсифікація економічної бази міста, активізація розвитку науки, освіти, охорони здоров'я; нарощування власного науково-технічного, фінансового, творчого потенціалу району (за умови підвищення ефективності використання всіх інших можливих джерел); інвестування розвитку «людського капіталу»; збереження і поліпшення навколишнього середовища, що є особливо важливою проблемою для майбутніх поколінь.

Слід зазначити, що метою розробки стратегій соціально-економічного розвитку сільськогосподарського району є забезпечення високої якості життя сільського населення шляхом раціонального використання місцевого потенціалу, формування сприятливих умов для оптимального середовища проживання людини у сільській місцевості, яка зараз занепадає.

Для досягнення поставленої мети необхідно:

- дослідити сутність та роль стратегічного планування, визначити специфіку стратегічного планування розвитку територіальної громади досліджуваного регіону, його особливості, завдання та функції;
- вивчити та узагальнити вітчизняний та зарубіжний досвід стратегічного планування розвитку міст;
- проаналізувати сучасний стан, тенденції та проблеми розвитку Великоновосілківського району, оцінити сильні та слабкі сторони, можливості та загрози розвитку району;
- визначити критичні питання (стратегічні пріоритети) та розробити систему стратегічних цілей розвитку на основі стратегічного бачення

розвитку району, аналізу ринків, наявного ресурсного забезпечення та можливостей додаткового залучення ресурсів до процесів розвитку;

– запропонувати механізм реалізації стратегічних пріоритетів розвитку району і портфель проектів щодо реалізації одного з них.

Ці та інші питання є дуже актуальними, на їх вирішення планується спрямувати магістерське дослідження. Крім комплексного обґрунтування стратегії розвитку Великоновосілківського району, у роботі також буде приділено значну увагу питанням застосування проектного підходу як інструменту реального стратегічного розвитку досліджуваної сільської території.

А. Ануфрієва

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ МІГРАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ НЕЛЕГАЛЬНІЙ МІГРАЦІЇ

Питання ефективної міграційної політики є пріоритетним сьогодні для багатьох країн. Невирішеними залишаються такі:

- урегулювання міграційних процесів;
- зупинення потоку нелегальних мігрантів;
- визначення заходів щодо іноземців та осіб без громадянства, які незаконно перетинають кордон чи переходять на нелегальне становище на території України.

Багато держав, щоб впоратися з цими та іншими проблемами міграції на даний час розробляють ефективну міграційну політику, яка матиме значний вплив на економічну і політичну еволюцію суспільства.

За даними Державної прикордонної служби України (далі – ДПСУ) кількість незаконних мігрантів у 2014–2015 рр. не знижується. Громадяни Молдови, Грузії та Чеченської Республіки намагаються використати Україну в якості транзитної країни для міграції, роблячи спробу віднайти нові способи незаконного перетину українського кордону.

Так, у першому півріччі 2014 р. кількість громадян пострадянського простору, затриманих за незаконний перетин кордону, становило 65 % від загальної кількості незаконних мігрантів. У трійці країн-лідерів: 217 осіб із Молдови, 85 – із Грузії, 96 – із російської Чеченської Республіки. У той же час у 2012 р. кількість тільки зареєстрованих нелегальних мігрантів, що є громадянами Молдови, сягнула 740 осіб.

Проблемою залишається і торгівля людьми. Злочинці при цьому використовують нелегальну міграцію. Міжнародна організація з міграції констатує збільшення в Україні кількості постраждалих від торгівлі людьми.

Усі ці питання виникають саме тому, що існує низка проблем щодо

підвищення ефективності боротьби з нелегальною міграцією. Так згідно з Указом Президента України від 6 квітня 2011 р. № 405 для забезпечення виконання покладених на Державну міграційну службу України (далі – ДМСУ) завдань з реалізації державної політики у сфері протидії нелегальній міграції, а також притягнення до адміністративної відповідальності за порушення законодавства у сфері реєстрації фізичних осіб, видачі документів, що посвідчують особу та підтверджують громадянство, було створено у Міністерстві внутрішніх справ України (далі – МВС) підрозділ міліції міграційного контролю загальною граничною чисельністю 1500 одиниць, який функціонально підпорядкований ДМСУ.

Але наказом Міністра внутрішніх справ України у грудні 2012 р. міліція міграційного контролю була ліквідована, а її функції (крім правоохоронних) було передано до органів та підрозділів ДМСУ, що суттєво ускладнило здійснення цілого ряду повноважень.

Тобто, утворилася адміністративна прогалина, за якою функції щодо запобігання та протидії нелегальній міграції практично не забезпечені інституційно. До речі, при роботі міліції міграційного контролю в державі постійно виявлялось більше 5 000 нелегальних мігрантів за рік. Зараз значне зменшення кількості виявлених та видворених за межі України нелегальних мігрантів створює певні ризики та потенційні загрози для українського суспільства.

Однією з найважливіших проблем є відсутність правоохоронної функції, що не дає можливості повноцінно виконувати покладені на органи та підрозділи ДМСУ завдання з реалізації державної політики у сфері протидії нелегальній міграції, а саме: доставка виявлених нелегальних мігрантів до органів внутрішніх справ або органу ДМСУ для проведення заходів документування факту правопорушення; здійснення конвоювання правопорушників до суду, конвоювання (за рішенням суду) до пунктів перетину державного кордону, до пунктів тимчасового розміщення іноземців (ПТПП); здійснення фактичного контролю за іноземцями, відносно яких прийнято рішення щодо примусового повернення або видворення та зокрема тих, які не виконують вказані рішення. У разі невиконання вищезазначених рішень, прийняти відповідні міри адміністративного впливу (затримання, вилучення документів, застосування заходів фізичного впливу та спецзасобів).

Наявність проблем у боротьбі з нелегальною міграцією, негативні наслідки, які має цей процес в Україні, потребують вироблення ефективних шляхів протидії в сучасних умовах, зокрема:

- прийняти Закон України «Про Державну міграційну службу України»;
- розробити чіткий порядок взаємодії між органами виконавчої влади, які здійснюють реалізацію функцій у сфері міграції (МВС, ДМСУ, ДПСУ);
- створити спільну електронну базу ДМСУ та ДПСУ щодо іноземців

та осіб без громадянства, які перетинають кордон України, з метою контролю їх в'їзду та виїзду;

– створити на законодавчому рівні загальну інформаційну базу МВС, Міністерства закордонних справ України та ДПСУ щодо іноземних громадян, які порушили міграційне законодавство та відносно яких прийнято рішення про примусове повернення, примусове видворення та заборону в'їзду в Україну;

– виявляти та перекривати найбільш небезпечні канали міграції в Україну шляхом вдосконалення візової політики та якості прикордонного контролю, припинення в'їзду до країни нелегальних мігрантів на ділянці кордону з Росією, Білорусією, Молдовою;

– виявляти та викривати на території України злочинні угруповання, які займаються організацією переправлення нелегальних мігрантів, виготовленням та забезпеченням їх підробленими документами;

– залучити кошти міжнародних організацій для вирішення питань, пов'язаних із незаконною міграцією;

– прийняти наказ МВС, який би регламентував можливість розміщення до камер тимчасового утримання чергових частин міських, районних відділів міліції та ізоляторів тимчасового утримання іноземців та осіб без громадянства після їх затримання до винесення рішення про їх розміщення до пункту тимчасового перебування іноземців та осіб без громадянства;

– ввести до штату територіальних органів посади перекладачів мов країн, з яких до України прибуває найбільша кількість іноземців;

– збільшити фінансування на здійснення заходів щодо примусового повернення або примусового видворення іноземних громадян.

Н. Болгаренкова

РЕАЛІЗАЦІЯ ПРАВА ГРОМАДЯН НА ЗВЕРНЕННЯ ДО ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ В ДІЯЛЬНОСТІ МАЛОВІСКІВСЬКОЇ РАЙОННОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ

Організація роботи з розгляду звернень громадян є одним із важливих напрямків діяльності органів державної влади. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави, тому права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Звернення громадян є одним із засобів захисту їх прав та законних інтересів. Організація роботи з розгляду звернень та особистого прийому громадян є одним із важливих напрямків діяльності органів державної влади, спрямований на захист конституційних прав і свобод людини і громадянина, зміцнення законності та правопорядку.

Маловисківська районна державна адміністрація (далі – райдержадміністрація) роботу із зверненнями громадян проводить відповідно до вимог Закону України «Про звернення громадян», Указу Президента України від 07 лютого 2008 р. № 109 «Про першочергові заходи щодо забезпечення реалізації та гарантування конституційного права на звернення до органів державної влади, органів місцевого самоврядування» та інших нормативно-правових актів.

Питання роботи із зверненнями громадян знаходиться на постійному контролі керівництва райдержадміністрації, вживаються заходи для позитивного вирішення питань, що належать до виключної компетенції місцевих органів виконавчої влади, надаються роз'яснення.

Велика увага приділяється соціально-незахищеним верствам населення, зокрема, інвалідам, ветеранам війни та праці, особам, які постраждали внаслідок аварії на Чорнобильській АЕС, багатодітним сім'ям, самотнім матерям та пенсіонерам, вишукуються всі можливості для вирішення їх питань. Зазначені категорії громадян згідно черги в управлінні соціального захисту населення райдержадміністрації направляють на санаторно-курортне лікування, видають талони для придбання твердого палива та скрапленого газу. Відповідно до Положення про порядок надання одноразової матеріальної допомоги окремим категоріям громадян на лікування, затвердженого розпорядженням голови райдержадміністрації від 05 листопада 2014 р. № 407-р, надається матеріальна допомога. Протягом II кварталу 2015 р. надійшло 44 звернення, щодо надання матеріальної допомоги, 42 з яких задоволено. Всього до райдержадміністрації надійшло 103 звернення.

Забезпечено першочергове проведення особистого прийому жінок, яким присвоєно почесне звання України «Мати-героїня», інвалідів Великої Вітчизняної війни, ветеранів праці, Героїв України. Протягом II кварталу 2015 р. надійшло 23 звернення громадян зазначених категорій.

Особистий та особистий виїзний прийом керівництва райдержадміністрації здійснюється відповідно до графіка, затвердженого розпорядженням голови райдержадміністрації від 15 травня 2015 р. № 147-р «Про нову редакцію графіка особистого та особистого виїзного прийому громадян керівництвом районної державної адміністрації». Протягом II кварталу 2015 р. на особистому прийомі керівництва райдержадміністрації надійшло 12 звернень, на особистих виїзних – 7. Графік особистого прийому громадян керівництвом райдержадміністрації та обласної державної адміністрації розміщено в вестибюлі райдержадміністрації. Прийоми проводяться у встановлені графіком дні та години, аналогічні графіки прийому розміщені в приміщеннях органів місцевого самоврядування. На кількість звернень на особистий та виїзний прийом впливають ряд чинників: по-перше, проблема транспортного сполучення населених

пунктів віддалених від районного центру ускладнює можливість громадян приїздити в назначений згідно графіку термін на особистий прийом; по-друге, в складний для країни час рівень довіри населення до органів влади різко зменшився і знову ж таки недостатнє фінансування ускладнює проведення особистих та виїзних прийомів громадян, що проживають на віддаленій території та проведення перевірки діяльності органів місцевого самоврядування в сфері розгляду звернень громадян відповідно до делегованих повноважень.

Інформація про стан роботи із зверненнями громадян систематично висвітлюється у районній газеті «Маловисківські вісті». У рубриці «Актуально» та «Тема дня», де громадяни району мають можливість прочитати корисну і пізнавальну інформацію, роз'яснення норм новоприйнятих та нині чинних законів України, яку надають кваліфіковані спеціалісти різних управлінь, служб та відділів райдержадміністрації. Проте можливо б доцільніше було обирати тематику цих рубрик відповідно до тематики звернень, які надходять.

Проблеми, які виникають під час роботи зі зверненнями громадян розглядаються на засіданні колегії райдержадміністрації, не менше, ніж двічі на рік.

Інформація про стан роботи із зверненнями громадян щоквартально розміщується на веб-сайті райдержадміністрації в розділі «Звернення громадян».

Існує проблема в запровадженні нових методів роботи зі зверненнями громадян, наприклад, створення он-лайн звернень, тощо, так як з однієї сторони цьому заважає низька обізнаність значної частини населення з інформаційними технологіями, з іншої ж – складне матеріальне забезпечення та застаріла техніка в райдержадміністрації ускладнює проведення такого виду роботи.

Робота по реалізації права на звернення громадян в Маловисківській райдержадміністрації здійснюються на достатньому рівні, відповідно до чинного законодавства, проте існує низка проблем:

- існують складнощі щодо отримання вчасної та якісної інформації від відповідальних виконавців підприємств, організацій, установ, необхідної для роботи;

- недоступність та необізнаність значної частини населення до інформаційних ресурсів;

- комп'ютерна техніка, умови праці, матеріально-технічне забезпечення потребують негайної модернізації та поліпшення;

- недостатнє фінансування ускладнює проведення особистих та виїзних прийомів громадян, що проживають на віддаленій території та проведення перевірки діяльності органів місцевого самоврядування в сфері розгляду звернень громадян відповідно до делегованих повноважень;

– низький рівень звернень громадян на особистому та виїзному прийомах керівництвом райдержадміністрації;

– необхідність проведення діалогу з населенням через засоби масової інформації.

На жаль не всі вищезгадані проблеми райдержадміністрація в змозі вирішити власноруч. Задля успішної і ефективної роботи і виконання державної політики на місцях, держава повинна забезпечити місцеві адміністрації необхідною матеріальною базою, державних службовців гідною заробітною платою, бути ініціатором навчання і підвищення кваліфікації працівників, відновлення престижу державної служби, тощо. Але проблеми, що стосується особистих звернень громадян та створення конструктивного діалогу влада – населення можливо вирішити безпосередньо на місцях. Пошук ефективних шляхів вирішення проблем громадян мають бути пріоритетними напрямками в роботі як райдержадміністрації, так і держави загалом.

С. Вусатий

ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ

Обчислювальна техніка і засоби зв'язку міцно ввійшли в сучасне життя і подив викликає вже не їхня наявність, а скоріше, відсутність чи недостатньо ефективне використання. Але, на жаль, ситуація з освоєнням інформаційних і комунікаційних технологій (ІКТ) органами державного управління стала причиною обґрунтованого занепокоєння українського суспільства.

Задачі сучасного суспільства можна вирішити, тільки застосовуючи сучасні засоби. Можна тимчасово відкласти впровадження інформаційних технологій ціною збільшення державного апарату, зниження рівня оплати праці в державному секторі, погіршення умов розміщення державних установ. Але це поставить під загрозу виконання багатьох державних функцій і в кінцевому підсумку завдасть істотної шкоди репутації й інтересам держави. Об'єктивних причин відтермінувати впровадження сучасних ІКТ у державному секторі немає.

Ефективність роботи системи державного управління визначається трьома складовими:

- ефективністю взаємодії з громадянами і підприємствами;
- ефективністю внутрішньої роботи кожної установи окремо;
- ефективністю взаємодії органів влади між собою.

Інформаційні технології не є панацеєю, але з їх допомогою можливе істотне підвищення ефективності всіх трьох ланок. Практика свідчить, що впровадження інформаційних технологій, сприяє оптимізації

організаційних процедур, роблячи їх більш простими і логічними.

Очікувані від впровадження інформаційних технологій результати можна розділити на два класи – стратегічні й тактичні.

Тактичні результати пов'язані в основному зі скороченням витрат. Їх досить легко визначити і виміряти. Оцінювані в грошовому вимірі переваги можуть бути розраховані на основі підрахунку того, скільки можна забрати фізичних шаф для зберігання документів, скільки площ звільнити, наскільки можна скоротити штат (чи, принаймні, уникнути його росту), скільки часу заощадять організації й громадяни, які взаємодіють з органами влади тощо.

Очікувані стратегічні результати – це поліпшення якості прийнятих рішень, підвищення довіри громадян до влади, істотне зниження прямих і непрямих суспільних витрат на утримання органів влади.

Використання інформаційно-комунікаційних технологій дозволяє істотно розширити канали взаємодії держави і громадян, підвищити якість цієї взаємодії і сприяти тим самим зміцненню громадянського суспільства, побудованого на взаєморозумінні, врахуванні інтересів кожного і прагненню до загальних конструктивних цілей.

Зручне представлення в мережі Інтернет повної, точної і актуальної інформації про всі органи державної влади дозволяє істотно спростити процес пошуку необхідної інформації, заощаджувати час чиновників, змушених відповідати на запитання, а також зменшити кількість помилок.

Взаємодія громадян і організацій з органом державної влади забезпечується набором сервісів, що дозволяють громадянам та організаціям запитувати і одержувати за допомогою мережі Інтернет необхідні довідки або дозволи і передавати в органи державного управління передбачену законом звітність. Крім того, повинна існувати можливість відстеження стану запитів.

Принцип «єдиного вікна» передбачає наявність однієї точки входу для взаємодії з органами влади всіх рівнів.

Обмін паперовими документами між органами державної влади і місцевого самоврядування є надзвичайно повільним і тягне за собою значні витрати ресурсів на функціонування кур'єрських і поштових служб, експедицій і канцелярії, змушеної реєструвати вхідні і відправляти вихідні документи. У випадку функціонування в організації автоматизованої системи до цього ще додається введення інформації про документ і сканування тексту для включення його до бази документів системи. Найчастіше відсутня можливість контролю з боку відправника за процесом одержання і реєстрації документів приймаючою стороною.

Ця ситуація вважається ще більш неприродною, якщо врахувати, що вихідний документ також готується в автоматизованій системі, а текст існує у вигляді файлу і спеціально роздруковується для відправлення

в інші організації. Виходом з цієї ситуації є створення системи обміну електронними документами між організаціями.

Створення такої системи дозволить забезпечити:

- радикальне прискорення доставки документів;
- доставку «під розпис» – оповіщення відправника про одержання і реєстрацію документа одержувачем;
- зниження витрат.

Необхідно враховувати, що традиційний паперовий документообіг не так швидко втрапить своє значення – у найближчі роки важливі документи все одно будуть видаватися, затверджуватися і доставлятися в паперовому вигляді. Тим не менш існують інтегровані паперово-електронні технології, у яких документ пересилається в електронному вигляді, реєструється, і саме з електронною копією йде робота, а паперова копія передається звичайним шляхом.

Юридична значимість електронного цифрового підпису, відкрила можливість створення систем обміну електронними документами, які не потребують дублювання електронних документів паперовими і дозволяють тим самим значно знизити витрати органів влади і управління.

На шляху розробки таких систем є об'єктивні труднощі, а саме:

- відсутність будь-яких систем автоматизації документообігу в цілому ряді організацій;
- необхідність надійної автентифікації відправників/одержувачів;
- захист інформації від зміни у процесі доставки;
- необхідність захисту конфіденційної інформації.

Експлуатація цих систем можлива і організаціями, які не мають автоматизованої системи документообігу. Вони можуть отримувати і передавати документи за допомогою засобів обміну електронною поштою, електронним цифровим підписом (ЕЦП) і засобами захисту інформації. Найбільшу користь і помітне зниження трудомісткості одержать організації, в яких документообіг цілком автоматизований.

Основний зміст роботи більшості органів державної влади – це вироблення управлінських рішень, що протікає у формі роботи з документами. Тому ефективність здійснення ними своїх функцій у значній мірі визначається системою роботи з документами, прийнятою в організації. Однак, все одно виникають проблеми, яких неможливо уникнути при роботі з паперовими документами:

- тривалі процедури передачі документів всередині організації;
- можливість втрати інформації про місцезнаходження документів;
- відсутність ефективного контролю як за роботою окремих чиновників, так і за діяльністю організації в цілому з боку вищестоящих органів і суспільства;
- висока трудомісткість рутинних операцій у діяльності чиновників і брак часу на підготовку якісних рішень.

Найчастіше ці проблеми призводять до невиправдано затягнутих строків розгляду питань, неефективності роботи і поганої керованості організації. Існує два можливих підходи до застосування інформаційних технологій для розв'язання цієї проблеми:

- підвищення ефективності існуючих процедур роботи з документами (автоматизація діловодства);
- перехід до електронного документообігу.

Автоматизація діловодства базується на тому, що при реєстрації паперового документа він цілком або частково переводиться в електронну форму, і подальша робота ведеться в основному з електронними реєстраційними картками і представленнями документів.

Упровадження такої технології дозволяє:

- прискорити рух документів у організації;
- гарантувати своєчасний розгляд документів;
- забезпечити ефективний контроль виконання документів і прийняття управлінських рішень;
- знизити витрати на розмноження, передачу і збереження безлічі копій паперових документів;

При такому підході з'являються додаткові витрати в процесі реєстрації документа. Втім, їх можна уникнути, якщо значну частину документів організація буде отримувати в електронному вигляді.

Ідея електронного документообігу полягає в тому, що для документів взагалі не створюються паперові версії. Це дозволить значно підвищити ефективність і знизити витрати у порівнянні із змішаним документообігом.

Перехід на електронний документообіг і діловодство (ЕДД) вимагає значного часу. Але впровадження систем автоматизованого діловодства вже зараз створює гарні технологічні передумови для переходу до електронного документообігу, тому що в таких організаціях співробітники поступово відвикають мати справу з паперами (обіг паперів замикається на канцелярії, архіві та експедиції) і в них зникає технологічна необхідність.

Для деяких видів документів, наприклад, внутрішніх електронний документообіг можливий вже зараз. Він також можливий для всіх проектів документів на стадії їх розробки та погодження.

Важливість впровадження таких систем визначається не тільки задачею підвищення ефективності роботи окремих органів влади. В даний час системи ЕДД впроваджені у основних гілках органів влади різного рівня. І поширення таких систем постійно зростає. У недалекому майбутньому відсутність системи ЕДД стане неможливою для будь-якого органу влади.

**ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ОСНОВИ
ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ
(НА ПРИКЛАДІ УПРАВЛІННЯ ПРОТОКОЛЬНИХ
ТА МАСОВИХ ЗАХОДІВ ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ
ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ)**

Відповідність державної служби сучасним вимогам розвитку суспільства та держави вимагає активізації зусиль у напрямку забезпечення умов для наближення інституту державної служби до стандартів, принципів «належного врядування». Розвиток державної служби передбачає послідовне здійснення систематизованих за напрямками та етапами комплексів практичних заходів (правових, організаційних, інформаційних, матеріально-технічних, фінансових та інших), спрямованих на забезпечення єдності всіх елементів, що складають державну службу, на чіткий взаємозв'язок усіх її інституціональних положень з діяльністю корпусу державних службовців.

Сучасне бачення державної служби в Україні зосереджене на тому, що державна служба має забезпечити розумно організоване, демократичне, правове та результативне державне управління шляхом розвитку свого соціально-правового інституту та професіоналізації свого кадрового складу [1, с. 25]. Одним з пріоритетів на цьому шляху є встановлення вимог до професійної компетентності, високих етичних стандартів та забезпечення їх дотримання.

Професійна діяльність державних службовців в місцевих державних адміністраціях спрямована на забезпечення основного призначення цих органів виконавчої влади. Цим призначенням є забезпечення реалізації основних прав і свобод громадян, захист державного суверенітету та територіальної цілісності, додержання вимог законодавства та Конституції України на території відповідного адміністративно-територіального утворення.

До проблемних питань діяльності місцевих державних адміністрацій дослідники та практики відносять недосконалість нормативно-правових засад, які регулюють діяльність цих органів, дублювання повноважень, недосконалість змісту адміністративних процедур у їх діяльності; неналежний рівень організації взаємодії з іншими територіальними органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування. У найближчій перспективі очікується здійснення важливих змін у діяльності місцевих державних адміністрацій в контексті адміністративної реформи та децентралізації влади. У результаті реформи буде переглянуто функції та повноваження цих органів виконавчої влади.

Управління протокольних та масових заходів є структурним

підрозділом Дніпропетровської облдержадміністрації. До основних функцій управління належать: протокольне забезпечення візитів до Дніпропетровської області Президента України, Прем'єр-міністра України – в частині проведення офіційних заходів за участю голови облдержадміністрації; протокольне забезпечення в частині проведення офіційних заходів обласного рівня за участю голови облдержадміністрації; протокольне забезпечення церемоній вручення головою облдержадміністрації державних та обласних нагород та відзнак; організація прийомів робочих груп, спеціальних представників з підготовки візитів до Дніпропетровської області Президента України, Прем'єр-міністра України; протокольне забезпечення робочих поїздок голови облдержадміністрації по Дніпропетровській області; підготовки відповідної протокольної атрибутики, пам'ятних подарунків, сувенірної продукції; протокольне забезпечення міжнародних контактів і робочих зустрічей голови облдержадміністрації, першого заступника голови облдержадміністрації; проведення масових, концертних, культурологічних заходів в області, що присвячені знаменним датам, річницям чи являються традиційними та щорічними [2].

Результати стажування дають змогу зазначити, що організація заходів з підготовки та проведення візитів у нашій області повністю відповідає загальноприйнятим міжнародним нормам. Водночас, підтверджується потреба формування цілісної системи Державного протоколу і створення чіткого механізму координації дій між різними службами протоколу державної влади різних рівнів. Не викликає сумніву необхідність фахової та професійної підготовки та атестації протоколістів. Наприклад, у цьому напрямку позитивним зрушенням можна вважати відкриття в Україні у 2014 р. Міжнародного центру протоколу та етикету. Цей центр створює можливість системно-фахової підготовки працівників протокольних служб і всіх тих, хто хоче бути успішним в кар'єрі. Значний досвід в цьому напрямку також має Дипломатична академія при МЗС України та Інституті міжнародних відносин. Поряд із цим аналіз практичної діяльності управління свідчить про потребу розширення можливостей отримання нових знань з питань міжнародних норм, протоколу, етикету щодо організації і проведення заходів протокольного і церемоніального характеру в системі професійного навчання державних службовців. Основними заходами щодо цього можуть бути тематичні семінари, методичні рекомендації з реалізації функцій управління протокольних і масових заходів. Потреба покращення методичного супроводження цього напрямку діяльності підтверджується активізацією міжнародного співробітництва, реалізації міжнародних проектів і програм на рівні регіону. Розширення можливостей поглиблення знань з різних напрямів професійної діяльності державних службовців сприятиме покращенню умов для забезпечення розвитку кадрів, здатних ефективно

працювати та виконувати завдання держави щодо забезпечення розвитку суспільства.

1. Державна служба : підручник : у 2 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України; редкол. : Ю. В. Ковбасюк (голова), О.Ю. Оболенський (заст. голови), С. М. Серьогін (заст. голови) [та ін.]. – К.; Одеса : НАДУ, 2012. – Т. 1. – 372 с.

2. Про затвердження Положення про управління протокольних та масових заходів Дніпропетровської обласної державної адміністрації : розпорядження від 14 жовтня 2013 р. № Р-865/0/3-13. – Режим доступу : <http://document.ua/pro-zatverdzhennja-polozhennja-pro-upravlinnja-protokolnih-t-doc165794.html>.

В. Гончар

ДІЯЛЬНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ РОБОТИ АПАРАТУ ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛДЕРЖАДМІНІСТРАЦІЇ: ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ

Формування української державності, як важливий політико-правовий процес, не може відбуватися без активної, цілеспрямованої діяльності державних інституцій і, насамперед, органів виконавчої влади в цьому напрямку. Процес формування державності в Україні має бути відкритим та демократичним, він потребує поступової трансформації соціального призначення державної влади в аспекті забезпечення конституційних прав і свобод людини та громадянина, ефективного надання їм державно-управлінських послуг.

В межах Дніпропетровської області головну роль у діалозі влади та суспільства відіграє Дніпропетровська обласна державна адміністрація (далі – Дніпропетровська облдержадміністрація), важливою складовою діяльності якої є підтримка належної комунікації, як горизонтальної, так і вертикальної.

З березня 2014 р. до Дніпропетровської облдержадміністрації було прикуто увагу не тільки всієї України, а й світової спільноти. Призначення головою Дніпропетровської облдержадміністрації відомого українського бізнесмена Коломойського І.В. вплинуло на формування нового стилю взаємодії «держава – суспільство». Нове керівництво облдержадміністрації запропонувало громадянам області разом будувати нове українське суспільство, що в умовах воєнної агресії Російської Федерації проти України, було підтримано громадськістю Дніпропетровщини з великим ентузіазмом.

Саме з березня 2014 р. Дніпропетровська облдержадміністрація започаткувала новий стиль управління «держава та громадськість – партнери». Варто лише згадати, що керівництву Дніпропетровської

облдержадміністрації, разом з небайдужими громадянами, вдалося зупинити розповсюдження сепаратистських, проросійських деструктивних радикальних рухів у регіоні.

Дніпропетровська облдержадміністрація стала координатором волонтерського руху, діяльність якого була зосереджена на наданні допомоги біженцям з Автономної Республіки Крим, збору коштів та амуніції для українських військовослужбовців, що вели бойові дії з сепаратистами та російськими військовослужбовцями на території Донецької та Луганської областей.

В умовах воєнної агресії з боку Російської Федерації, керівництву Дніпропетровської облдержадміністрації довелося координувати роботу таких структур, як Штаб національного захисту Дніпропетровської області, Центр з обміну полоненими. Без уваги керівництва Дніпропетровської облдержадміністрації не залишаються і питання розміщення біженців з Донецької та Луганської областей, будівництво фортифікаційних споруд на кордоні з Донецькою областю, лікування українських військовослужбовців, що зазнали поранень внаслідок бойових дій на території Донецької та Луганської областей, також велика увага приділяється процесу ідентифікації та захороненню українських військовослужбовців, що загинули, захищаючи суверенітет України. Вся ця взаємодія була б неможливою без злагодженої роботи структурних підрозділів облдержадміністрації.

У забезпеченні змістовної та ефективної комунікації, наданні вчасної та об'єктивної інформації керівництву Дніпропетровської облдержадміністрації важливу роль відіграє управління організаційної роботи, що є структурним підрозділом апарату облдержадміністрації і підпорядковується заступнику голови – керівникові апарату облдержадміністрації. Управління організаційної роботи здійснює:

- 1) організаційне забезпечення діяльності облдержадміністрації;
- 2) разом з іншими структурними підрозділами апарату облдержадміністрації організаційне забезпечення підготовки та проведення засідань колегії облдержадміністрації, нарад за участю голови облдержадміністрації;
- 3) підготовку:
 - щомісячного та щорічного звітів голови облдержадміністрації про стан справ у Дніпропетровській області до Адміністрації Президента України та Кабінету Міністрів України;
 - графіка (місячного) участі представників облдержадміністрації у засіданнях колегій райдержадміністрацій та виконавчих комітетів міських рад;
 - матеріалів робочих поїздок голови облдержадміністрації до міст та районів області, а також зустрічей голови облдержадміністрації з активними територіальних громад.

ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ХАРЧОВИХ ПРОДУКТІВ В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ ВИКОНАННЯ УГОДИ ПРО АСОЦІАЦІЮ З ЄС

Харчова промисловість – важлива ланка національної економіки. Вона формує 10% валового внутрішнього продукту, забезпечує продовольчу й економічну безпеку держави. Українські виробники продовольства знаходяться у першій п'ятірці галузей, які найбільше наповнюють бюджет та в трійці – за обсягами реалізації. Українські підприємства харчової промисловості навіть нині, у складних умовах, впроваджують новітні технології, розширюють асортимент, забезпечують європейський рівень якості, безпечності та конкурентоспроможності.

Реалізація Закону України «Про основні принципи та вимоги до безпечності та якості харчових продуктів» – це дуже важливий крок. Він корисний і для споживачів, і для виробників харчових продуктів, і для України в цілому як держави, що підписала Угоду про Асоціацію з Євросоюзом і взяла на себе певні зобов'язання в галузі санітарних та фітосанітарних заходів.

Підписання Угоди про асоціацію з ЄС означає для України вибір не лише європейських цінностей, але і європейських стандартів роботи в усіх сферах суспільного життя. Саме тому, гармонізація вітчизняних нормативно-правових актів із європейськими нормами та практиками є одним із головних завдань Мінагрополітики. Це сприятиме розширенню торговельної співпраці між Україною та ЄС в агропромисловому комплексі.

Для досягнення можливості інтегруватися до внутрішнього ринку ЄС Україна має привести свою систему технічного регулювання у відповідність до європейських вимог, оскільки головними перешкодами торгівлі з ЄС є не імпорتنі тарифи, а технічні бар'єри у торгівлі – вимоги до безпечності та якості продукції, її характеристик, процедури оцінки відповідності.

У довгостроковій перспективі Угода про асоціацію має підвищити конкурентоспроможність товарів, що виробляються в Україні та підвищити обсяг експорту на всесвітніх ринках. Зі зростанням якості українських товарів зміцняться позиції національних виробників на внутрішньому ринку. Водночас українські споживачі матимуть доступ до якісніших і дешевших товарів і послуг.

Відділ міжнародної інтеграції у сфері технічного регулювання, санітарних та фітосанітарних заходів Мінагрополітики України, який є відповідальним за наближення законодавства до права ЄС в агропромисловому секторі, здійснює такі функції:

Управління координує роботу:

- з питань матеріально-технічного забезпечення проведення на території області виборів та референдумів у межах і порядку, визначених чинним законодавством;

- з підготовки та формування комплексу аналітичних, довідково-інформаційних та інших матеріалів щодо забезпечення робочих поїздок до області вищих посадових осіб держави.

Управління організаційної роботи надає практичну і методичну допомогу структурним підрозділам облдержадміністрації, райдержадміністраціям та органам місцевого самоврядування з питань вдосконалення форм і методів організаційної роботи.

На сьогоднішній день нагальними проблемами у діяльності управління організаційної роботи апарату Дніпропетровської облдержадміністрації є:

- зменшення кількості працівників управління, що пов'язано із загальнодержавними заходами щодо скорочення чисельності державних службовців в Україні;

- плінність кадрів, що пояснюється неготовністю держслужбовців працювати понаднормово та виконувати поставлені завдання у максимально стислі терміни;

- недостатній рівень матеріально-технічного забезпечення, що в свою чергу впливає на якість та терміни виконання покладених завдань;

- низький рівень заробітної плати, який не відповідає обсягу роботи та відповідальності державного службовця;

- складнощі щодо отримання вчасної та якісної інформації від відповідальних виконавців для підготовки відділом інформаційних матеріалів для керівництва облдержадміністрації.

Для більш ефективної роботи управління, керівництву Дніпропетровської облдержадміністрації необхідно:

- переглянути штатний розпис працівників апарату облдержадміністрації та не допустити зменшення кількості працівників управління;

- більш ретельну увагу приділяти морально-діловим якостям претендентів, що претендують на посади;

- поліпшити умови праці персоналу та у разі можливості підвищити рівень заробітної плати, шляхом перерозподілу коштів за рахунок вакансій в апараті облдержадміністрації.

На загальнодержавному рівні необхідно якомога швидше привести нормативно-законодавчу базу, що регулює питання державної служби до вимог Європейського Союзу, що сприятиме більш ефективному здійсненню завдань, що стоять перед виконавчою гілкою влади на сучасному етапі державного будівництва України.

1) розробляє нормативно-правові акти у сфері технічного регулювання;

2) надає центральному органу виконавчої влади з питань технічного регулювання пропозиції до програми робіт зі стандартизації;

3) бере участь у підготовці матеріалів щодо співробітництва у сфері гармонізації законодавства у сфері технічного регулювання відповідно до актів законодавства ЄС та вимог СОТ;

4) бере участь у розробці пропозицій щодо вдосконалення державної політики у сфері управління якістю сільськогосподарської продукції та продовольства;

5) створює робочі групи експертів для розроблення технічних регламентів.

Під час стажування в Мінагрополітики України у відділі міжнародної інтеграції у сфері технічного регулювання, санітарних та фітосанітарних заходів розглядалось питання розроблення технічного регламенту стосовно продукції бджільництва, а саме меду. Справа в тому, що Україна доволі швидко вичерпала квоту на безмитний експорт меду до ЄС. Але виробники і експортери сподіваються на розширення обсягу квоти Євросоюзу, адже Україна має великий потенціал у виробництві меду, і цей продукт користується великою популярністю в Європі. Так, валове річне виробництво меду в Україні перевищує 70 тис. т. Це ставить нашу державу на перше місце в Європі та на третє у світі.

Перший заступник Міністра аграрної політики та продовольства України Ярослав Краснополський зазначив, що в поточному році за січень - липень експортовано 14,3 тис. т меду, що на 1,8 тис. т більше до відповідного періоду минулого року. Наразі виробництвом меду в Україні займається понад 400 тис. бджолярів, що є свідченням соціальної вагомості галузі. Виробничий фонд налічує близько 3 млн бджолосімей. Постійно зростає експортний потенціал. Експорт меду із України за 2014 р. склав 36,3 тис. т, що на 14,7 тис. т або на 67,6 % більше до минулого року. Найбільшими імпортерами українського меду у 2014 р. стали: Туреччина – 1,4 тис. т, Словаччина – 1,8 тис. т, США – 7,8 тис. т, Польща – 7 тис. т, Німеччина – 11,5 тис. т, Франція – 1,8 тис. т, Іспанія – 1,6 тис. т.

У 2015 р. освоєно нові ринки збуту, зокрема Бельгія, Угорщина, Азербайджан, Китай. На сьогодні Україна експортує мед у 22 країни. Це є свідченням визнання нашої продукції, яка стає конкурентоспроможною на світових ринках. Наявний потенціал галузі дозволить і в подальшому забезпечити належний рівень розвитку не лише для потреб внутрішнього ринку, а й формування потужного експортного потенціалу. У майбутньому все більшого поширення набуватиме об'єднання виробників меду задля формування великих експортних партій. Також матиме місце укрупнення пасік та розвиток виробництва меду на промисловій основі.

Підсумовуючи, можна зазначити, що серед основних здобутків укладання Угоди є такі:

– покращення умов експорту до ЄС української продукції в першу чергу за рахунок скасування увізного мита, а також зменшення нетарифних обмежень у торгівлі сільськогосподарської продукцією;

– заохочення прямих іноземних інвестицій в Україну: створення ЗВТ з ЄС стане потужним додатковим аргументом на користь прямих іноземних інвестицій у виробництво товарів чи послуг, орієнтованих на експорт до країн ЄС, використовуючи наявні конкурентні переваги української економіки;

– переваги для українських споживачів: поступове усунення наявних митних тарифів та нормативно-правових бар'єрів підвищить розмаїття та якість продуктів та послуг, доступних для споживачів.

Таким чином, Україна вже сьогодні готова на належному рівні представити свої товари на ринку ЄС. Водночас, наслідком переходу вітчизняних виробників на світові та європейські норми і стандарти виробництва та якості продукції стане підвищення конкурентоспроможності вітчизняної продукції в тому числі на ринках третіх країн.

С. Гупало

НАПРЯМИ РОЗШИРЕННЯ МОЖЛИВОСТЕЙ ФІНАНСОВО-КРЕДИТНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АГРОПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

В умовах реформування державного управління, місцевого самоврядування, економіки України, яке відбувається під час загострення економічної кризи, питання формування фінансово-кредитного забезпечення підприємств залишається надзвичайно важливим для всіх галузей діяльності, і, особливо, для сільськогосподарського виробництва. Адже саме ця галузь потерпає від сезонного дефіциту фінансових ресурсів, який може бути компенсований шляхом залучення кредитів. Тому проблема розширення можливостей фінансово-кредитного забезпечення агропромислових підприємств на сьогоднішній день є досить актуальною.

Сучасний етап розвитку сільського господарства України визначається тим, що, саме тепер відбувається формування основних матеріально-фінансових і організаційно-ієрархічних засад функціонування галузі на перспективу. Від того наскільки правильно будуть визначені принципи державної політики стосовно сільськогосподарських товаровиробників, а також інструменти реалізації цієї політики, залежатиме ефективність функціонування галузі в довгостроковій

перспективі, її конкурентоспроможність на світовому ринку та добробут громадян України в цілому.

Питаннями організації і пошуку шляхів підвищення економічної ефективності діяльності агропромислових підприємств присвячені роботи багатьох вітчизняних та іноземних учених, серед яких найбільш відомими є розробки І.Бланка, М.Дем'яненка, К.Друрі, А.Кармінського, Письмаченко, В.Плаксієнка, С.Фалька, Х.Фольмута, А.Шеремета, О.Шпичака та ін. Проте, в силу об'єктивних причин, галузь потребує подальшого нарощення науково обґрунтованих специфічних режимів та механізмів кредитування, розробки і впровадження загальних рекомендацій щодо національного господарства і визначення можливостей адаптації світового досвіду кредитування фермерських господарств.

Основною причиною стримування довгострокового кредитування сільськогосподарських підприємств є їх незадовільний фінансовий стан, низька плато- і кредитоспроможність. З огляду на це становить інтерес визначення й оцінка факторів, що впливають на формування фінансового стану, які обумовлюють рівень довгострокового кредитування підприємства, що дозволить прийняти правильні управлінські рішення щодо подальшого розвитку аграрної економіки. Факторами фінансового стану, які визначають рівень довгострокового кредитування аграрного підприємства, є:

- фінансовий результат діяльності підприємства за попередній рік;
- співвідношення цін на продукцію сільського господарства і на спожиті ресурси;
- наявність бюджетної допомоги;
- відсутність заборгованості по податкам та іншим обов'язковим платежам до бюджету;
- страхові відшкодування;
- кредитна підтримка.

Наведені фактори переважно є об'єктивними щодо підприємства й регулювання їх належить до компетенції держави. Проте, в сучасних умовах без вільного доступу учасників аграрного ринку до всього спектру фінансових послуг практично неможливо забезпечити конкурентоспроможність та самодостатність будь-якого сектору національної економіки. Особливо це стосується сільськогосподарського виробництва, як найбільш вразливої, але найбільш важливої її складової. Головною передумовою вирішення зазначеної проблеми (доступу до фінансових послуг за прийнятною ціною), як свідчить світовий досвід, є створення правових та інституційних засад формування ліквідної застави майном та іншими активами підприємства. Зокрема, вирішальну роль для розвитку сільського господарства повинно відігравати іпотечне фінансування.

В нинішніх умовах на селі знаходять нішу кредитні організації (кредитні спілки), не створюючи конкуренції комерційним банкам. Практика показала, що банківські структури не спроможні профінансувати кожного селянина, який отримав земельний пай розміром 3 - 5 га. Тому саме кредитні спілки мають реальні можливості істотного впливу на дрібний бізнес та приватне підприємництво на селі.

Процес інтеграції України до світового господарства настільки багатогранний, що включає практично всі аспекти не тільки зовнішньоекономічної, а й економічної політики, у тому числі і у секторі фінансово-кредитних відносин. Тому і залучення коштів міжнародних донорів для кредитування сільськогосподарських підприємств набуває в Україні належної популярності.

Проте саме цільова державна програма фінансової підтримки підприємств агропромислового комплексу через механізм здешевлення кредитів виявилася ефективною і найбільш прийнятною. За порівняно короткий термін її існування вдалося: подолати кризовий стан щодо кредитування сільськогосподарського виробництва; збільшити надходження короткострокових кредитів в аграрний сектор АПК у десятки разів; досягти рівня кредитного забезпечення сільськогосподарського виробництва до 60–70 % до потреби. Віддача вкладених бюджетних коштів відповідно до цієї програми становить 15–20 грн залучених кредитів на 1 грн. фінансової підтримки. Тому припиняти дію цієї програми недоцільно. Її необхідно продовжити, але при цьому вдосконалити, виходячи з набутого досвіду, окремі положення і механізми.

Отже, фінансову підтримку сільськогосподарських підприємств через механізм часткової компенсації процентної ставки не можна розглядати як ізольований захід. Вона повинна діяти в комплексі з іншими заходами, як то залучення міжнародних донорів та розширення мережі кредитних спілок. Лише за умови комплексного підходу буде досягнутий максимальний ефект від заходів щодо розширення можливостей фінансово-кредитного забезпечення агропромислових підприємств в Україні, що сприятиме підвищенню ефективності галузі в цілому.

Л. Демчішина

ПРОБЛЕМИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ НА ПРИКЛАДІ ВЕРХІВЦЕВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ

Функціонування місцевого самоврядування в Україні, його виклики та досягнення по-різному оцінюють фахівці-науковці та практики. Проте зрозуміло чітко, що місцеве самоврядування не стало ще об'єднуючою і керівною силою місцевого життя і для цього є низка перешкод на яких варто акцентувати увагу.

Аналіз, зроблений під час стажування, дає підстави узагальнити інформацію про стан та проблеми, які виникають у практичній діяльності місцевого самоврядування (і не тільки в м. Верхівцеве).

У останні роки влада лише централізувалася. Усе більше повноважень переходили у руки виконавчої влади, навіть дозволи на будівництво чи реєстрація шлюбу. Так витрати держбюджету зростали. А ще створювались ланцюжки корупції, де збираються побори з людей (земельні відносини, дозвільна система, субвенції та видатки із бюджетів). Без дозволів районної або обласної адміністрації неможливо прийняти рішення про будівництво чи реконструкцію. Тобто, надлишок повноважень на обласному, регіональному рівні призводить до того, що місцеве самоврядування занепадає. А отже й місцеві громади погано живуть.

Для вирішення цього питання необхідно якнайшвидше реформувати місцеве самоврядування. Необхідна децентралізація – передача значних повноважень та бюджетів від органів державної влади органам місцевого самоврядування.

Реформа необхідна аби українські громадяни могли обирати собі авторитетну місцеву владу. У неї будуть повноваження, досить ресурсів і відповідальність. Децентралізація дасть шанс людям у різних містах і селах самим творити своє майбутнє. Але без усвідомлення самою громадою ролі своєї участі у цьому процесі, без активної самоорганізації територіальної громади, ця реформа приречена до провалу (як вже неодноразово було).

Керуючись визначенням місцевого самоврядування у Конституції України, Законі України «Про місцеве самоврядування в Україні» від 21.05.1996 його слід розуміти як гарантоване державою право та реальну здатність територіальної громади безпосередньо або через вибрані сільські, селищні, міські ради та їх виконавчі комітети вирішувати питання місцевого значення в межах конституції та законодавства України.

Необхідно зазначити, що зі сторони держави у питанні гарантування функціонування місцевого самоврядування зроблено чимало. Створена відповідна законодавча база про що свідчить розділ XI Конституції України та закони України «Про місцеве самоврядування в Україні»; «Про органи самоорганізації населення»; «Про службу в органах місцевого самоврядування»; «Про статус депутатів місцевих рад» та ін.

Крім того, держава за останні роки досить дієво підтримує органи місцевого самоврядування у фінансовому плані. Маються на увазі дотації депресивним територіям якими за останній десяток років, при відсутності ефективного контролю зі сторони територіальних громад, стала більшість населених пунктів. Хоча, здавалося б, підтримка населених пунктів формує на місцях споживацькі настрої і впевненість у тому, що як би

погано не працювали на місцях, а на заробітну плату гроші все одно дадуть з державного бюджету. В той же час роками нічого не робиться по відновленню раніше зупинених підприємств, об'єктів комунальної власності та створенню нових робочих місць, що дало б надходження у місцевий бюджет через податки на прибутки громадян. Масовим стало явище прийняття радами необдуманих рішень. Керуючись бажанням отримання одноразового прибутку, на продаж виставляються дохідні для бюджету об'єкти, такі як: ринки, ритуальні підприємства, об'єкти соцкультпобуту. Протистояти цьому можна і потрібно силами територіальної громади, використовуючи всі надані законодавством форми участі громадян у місцевому самоврядування.

В першу чергу це використання колективних форм реалізації громадянами права на участь у місцевому самоврядуванні. Мається на увазі висловлення своєї думки про незадовільну роботу виборної посадової особи або органу на зборах за місцем проживання, мітингах, походах, демонстраціях. Детально розібратися зі станом справ можна і треба членам територіальної громади за допомогою таких важелів як місцеві ініціативи. Однак аналіз використання цього права територіальними громадами свідчить, що у більшості з них ці заходи впливу до виборних органів та посадових осіб не використовуються.

Своїм правом ініціювати розгляд у раді будь-якого питання віднесеного до її відання (згідно проведеного опитування) скористалися не більше 2 % територіальних громад. Щодо громадських слухань, то вони у більшості випадків проводились як збори за місцем проживання у яких з 10–15 тис. членів територіальної громади брали участь 300–500 осіб, яких на цьому заході бажала бачити місцева влада, а не тих хто може сказати правду про проблеми і запитати хто винен у бездіяльності.

Все це має місце тому, що більшість членів територіальних громад взагалі нічого ніколи не чули про громадські ініціативи та громадські слухання. Це дає можливість окремим укладачам положень «Про громадські слухання» прилаштовувати їх під потреби виборних органів і посадових осіб а не територіальної громади. Так більшість проаналізованих положень про громадські слухання зроблені абияк, не обговорені членами територіальних громад.

Отже, можна зробити висновок, що чинне законодавство України у сфері місцевої демократії є недосконалим і гальмує її розвиток. А діючий сьогодні підхід, коли можливість участі громадян в управлінні місцевими справами залежить переважно від доброї волі органу влади чи посадовця, майже перекреслює ініціативу жителів і зводить її нанівець. Результатом цього є зниження довіри населення до влади, сприяє посиленню таких негативних явищ, як абсентеїзм та самовідсторонення членів територіальних громад від спроб вирішувати актуальні проблеми

місцевого розвитку власними силами. Відсутність дієвих механізмів вирішення проблем, неможливість громадськості впливати на діяльність органів публічної влади призводить в окремих випадках до загострення соціальних конфліктів та розповсюдження таких радикальних форм громадського волевиявлення як пікети, мітинги, блокування доріг та інші акції громадянського протесту.

Актуальність обраної тематики полягає в тому, що місцеве самоврядування є формою залучення громадян до участі в управлінні своїми справами, а тому є засобом здійснення демократії на місцевому рівні. Первинним джерелом системи місцевого самоврядування визнається територіальна громада, яка здійснює самоврядування в порядку, встановленому законом як безпосередньо, так і через представників та виконавчі органи місцевого самоврядування.

На жаль, авторитет місцевого самоврядування в Україні продовжує залишатися «підірваним». В умовах побудови демократичного устрою в нашій державі народ України ще не набув менталітету свідомого суб'єкта місцевого самоврядування. Для подолання цього психологічного бар'єру слід проводити велику систематичну просвітницьку роботу та інформаційно забезпечити розвиток місцевого самоврядування, залучити громадян до участі в управлінні, оскільки становлення і зміцнення місцевого самоврядування – одне з найважливіших напрямів державотворення і будівництва громадянського суспільства.

Найбільш важливим у нинішній системі місцевого самоврядування є вдосконалення механізмів і практики безпосередньої демократії, а саме участі громадян в процесах місцевого самоврядування. Більш того, одним із сучасних завдань для місцевого самоврядування є залучення якомога більшої кількості громадян до вирішення актуальних проблем громади. Якість повинна зростати в кількості. Навпаки, незалучення людей до вирішення питань, що їх безпосередньо торкаються, породжує відчуження населення від влади та створює додаткову загрозу стабільності.

І. Дмитренко

ОЦІНКА ДІЯЛЬНОСТІ ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ

Головною передумовою реформування системи місцевого самоврядування в Україні є спроможність місцевих рад ефективно реалізовувати зростаючу кількість завдань та повноважень, що передається їм органами виконавчої влади з метою надання більш якісних послуг населенню.

Необхідною передумовою ефективного виконання зазначених завдань та повноважень, покладених на органи місцевого самоврядування є належний професійний рівень службовців органів місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад. Від ефективності їх діяльності залежать умови життя мешканців конкретної територіальної громади, вирішення всіх питань місцевого значення.

Все це свідчить про те вагоме значення, яке набувають питання оцінювання посадових осіб місцевого самоврядування за результатами їх діяльності для забезпечення сталого місцевого і регіонального розвитку, покращання якості соціальних і комунальних послуг, що надаються громадянам [2].

Питання окремих аспектів проходження служби в органах місцевого самоврядування, в тому числі оцінювання діяльності посадових осіб місцевого самоврядування завжди привертала увагу багатьох вітчизняних учених, зокрема, В. Б. Авер'янова, Р. А. Калюжного, С.М. Серьогіна, С.В. Газарян, Н.Т. Гончарук, С.Д. Дубенко, Н.А. Липовської, О.М. Шовгелі, І.В. Кравченко, Н.Р. Нижник, О.М. Савченко-Сватко, О.М. Слюсаренко та інших. Цим питанням присвячено також праці зарубіжних учених А. Ауера, К. Демке, Ю. М. Старилова, Н. Н. Тарасової та інших.

В одному з енциклопедичних видань знаходимо такі визначення поняття оцінювання діяльності:

1. Це сукупність дій щодо визначення кваліфікації кандидата і встановлення допуску до виконання конкретного виду робіт;
2. Це сукупність дій, що включають перевірку теоретичних, технологічних і практичних знань та навичок фахівця, складання протоколу за результатами перевірки і оформлення кваліфікаційного посвідчення [4].

Тобто в обох випадках мова йде про з'ясування рівня професійних здібностей службовця, що тягне для нього певні юридичні наслідки, у нашому випадку в контексті просування по службі.

Правовою основою оцінки діяльності посадових осіб місцевого самоврядування є закони «Про місцеве самоврядування в Україні» [5], «Про службу в органах місцевого самоврядування» [6] і «Про запобігання корупції» [3].

Кабінет Міністрів України постановою від 26.10.2001 № 1440 затвердив Положення про проведення атестації посадових осіб місцевого самоврядування, у якому визначено порядок проведення атестації [1]. У цій Постанові розмежовується атестація (проводиться спеціальними атестаційними комісіями раз на чотири роки, в ході її проведення оцінюються результати роботи, ділові та професійні якості) та щорічна оцінка діяльності (проводиться безпосередніми керівниками щороку з метою поліпшення добору й розстановки кадрів, розвитку ініціативи і творчої активності посадових осіб місцевого самоврядування, визначення

їх потенціалу, потреб у підвищенні кваліфікації та особистому розвитку; планування кар'єри, вдосконалення процесу планування та організації діяльності як посадової особи місцевого самоврядування, так і органу місцевого самоврядування в цілому, виявленні організаційних проблем та оперативного реагування на них, аналізу виконання посадових інструкцій) [4].

Щорічна оцінка виконання посадовими особами місцевого самоврядування покладених на них завдань та обов'язків проводиться безпосередніми керівниками в період між атестаціями у січні - лютому за підсумками минулого року.

Процедура проведення щорічної оцінки складається з таких етапів: підготовчий період, оцінювання, співбесіда та підписання результатів обговорення, затвердження сільським, селищним, міським головою, головою районної у місті, районної, обласної ради результатів оцінювання, заключний етап.

Підготовчий період включає аналіз безпосереднім керівником та посадовою особою місцевого самоврядування виконання завдань та обов'язків, визначених у посадових інструкціях, положеннях про структурні підрозділи, наданих окремих дорученнях у звітний період, а також встановлення безпосереднім керівником дати проведення співбесіди.

Оцінювання здійснюється посадовою особою місцевого самоврядування через самооцінювання та оцінювання безпосереднім керівником, результати якого заносяться до форми бланка щорічної оцінки. Посадова особа місцевого самоврядування має висловити свою точку зору, визначити проблемні питання, а також встановити для себе конкретну мету професіонального зростання.

Безпосередній керівник оцінює виконання посадовою особою місцевого самоврядування посадової інструкції, окремих доручень, завдань, перевіряє своєчасність, якість, результативність їх виконання, з'ясовує причини продовження термінів виконання завдань тощо. За результатами самооцінювання і оцінювання безпосереднім керівником виставляється підсумкова оцінка.

Підсумкова оцінка враховує самооцінку, оцінку безпосереднім керівником виконання посадовою особою місцевого самоврядування посадових обов'язків, визначених у посадових інструкціях (положеннях), окремих дорученнях керівника та може бути низька, задовільна, добра, висока [4].

На жаль, діюча система управління в органах місцевого самоврядування України не спроможна забезпечувати ефективне оцінювання за результатами діяльності посадових осіб місцевого самоврядування, що спричиняє недостатньо високий рівень професіоналізму кадрів та низьку якість надання послуг громадянам.

Однією із причин неефективності служби в органах місцевого самоврядування є формальність використання процедур оцінювання діяльності посадових осіб місцевого самоврядування та їх низький вплив на проходження служби та підвищення результативності діяльності посадових осіб місцевого самоврядування, відсутність єдиних критеріїв оцінювання.

Результати щорічної оцінки повинні враховуватися при атестації посадових осіб місцевого самоврядування, розгляді питань просування у службовій діяльності, присвоєнні чергового рангу, установленні передбачених законодавством грошової винагороди, надбавок, премій або змін їх розміру, при вирішенні питання щодо продовження терміну перебування на службі в органах місцевого самоврядування, формуванні кадрового резерву та інших питань проходження служби в органах місцевого самоврядування. Але на практиці результати щорічної оцінки та атестації не впливають на заохочення посадових осіб місцевого самоврядування (збільшення розмірів премій, надбавок, просування по службовій кар'єрі, підвищення кваліфікації чи рангу), а мають значення лише при вирішенні питань звільнення службовців з посади, а також продовження терміну перебування на службі при досягненні граничного віку.

До причин, що зумовлюють недовіру оцінювання діяльності посадових осіб місцевого самоврядування слід віднести такі:

- брак коштів для належного матеріального заохочення (збільшення розмірів премій, надбавок) у зв'язку з тим, що в Україні заробітна плата державних службовців є низькою, а премія є складовою заробітної плати;
- низька заробітна плата є причиною численної плинності кадрів посадових осіб місцевого самоврядування;
- відсутність єдиних підходів до щорічного оцінювання діяльності посадових осіб місцевого самоврядування.

Слюсаренко О. зазначає, що механізми, за якими оцінюються результати роботи, ділові та професійні якості, в основному базуються на суб'єктивному висновку безпосереднього керівника та на не менш суб'єктивній самооцінці службовця і не передбачають інших значущих десуб'єктивізованих підстав і процедур. Тому й не дивно, що персонал служби скептично сприймає ці заходи, а його керівники ставляться до них формально, оскільки адміністративно зобов'язані здійснювати атестацію і щорічну оцінку [8].

Проблема полягає в тому, що оцінювання результатів діяльності направлені на виконання поточних завдань і доручень керівництва, а не на досягнення стратегічних цілей та результатів. У результаті маємо суб'єктивне та формальне ставлення. Необхідно звести до мінімуму вплив на результати оцінювання суб'єктивної позиції керівника та психологічне навантаження на працівника при оцінюванні, чітко визначити

критерії оцінки діяльності посадових осіб місцевого самоврядування, забезпечити врахування різних факторів, які впливають на виконання покладених на службовця функцій.

Дубенко С. Д. наголошує, що «важливими умовами підвищення дієвості щорічної оцінки є усунення елементів формалізму, особливо при розгляді результатів діяльності працівників, які оцінюються, а також забезпечення об'єктивності в оцінюванні, визначенні шляхів удосконалення праці, визначення проблемних питань та відзначення позитивних показників роботи службовця» [9].

У міжнародній управлінській практиці широко застосовується термін «оцінка результатів діяльності», яка являє собою процедуру оцінки роботи співробітника, що здійснюється, в цілому, шляхом збору інформації про виконання поставлених завдань.

Як відзначають зарубіжні дослідники, метою проведення атестацій є ідентифікація професійної компетентності державних службовців, визначення потреби у додатковій підготовці (тренінгу) особи, що проходила атестацію, покращення взаєморозуміння між керівниками та підлеглими - вважається, що в ході атестаційного інтерв'ю покращується внутрішня співпраця всередині організації, наступне прийняття рішення про подальший перебіг кар'єри службовця: залишення на посаді, підвищення або звільнення, наступне преміювання державного службовця або позбавлення премії, що здійснюється на основі атестації.

Сутність атестації у європейських країнах полягає, передусім, в оцінці діяльності службовців, тобто їх успіхів (чи їх відсутності) при виконанні обов'язків за попередній період служби. З іншого боку, оцінка діяльності службовців, що атестуються, може передбачати досить широке коло показників. Наприклад, у Чехії відповідно до закону атестація державного службовця включає оцінку дотримання вірності державі та утримання від зловживання посадою державного службовця, належне виконання служби у відношенні правильності, доцільності та самостійності, дотримання службової дисципліни, результати навчання. Таким чином, оцінюються не лише формальне виконання посадових обов'язків, але й ступінь лояльності муніципального службовця, схильність (несхильність) до корупційних діянь, підвищення кваліфікації. Така практика оцінювання діяльності муніципальних службовців є цікавою для нашої держави і може бути впровадженою під час оцінювання результатів діяльності посадових осіб місцевого самоврядування.

Існуюча в Україні система оцінювання результатів діяльності посадових осіб місцевого самоврядування потребує реформування. Тому вкрай необхідно використовувати зарубіжний досвід щодо оцінювання муніципальних службовців.

Оцінювання результатів діяльності має бути направлене на підвищення продуктивності та результативності функціонування органів

місцевого самоврядування та виконання посадовими особами місцевого самоврядування своїх обов'язків.

На нашу думку, для України є надзвичайно важливим впровадження ефективних принципів та інструментів оцінки діяльності посадових осіб місцевого самоврядування. Тому вважаємо за необхідне запровадити такі принципи оцінювання:

- справедливість процесу оцінювання;
- оцінювання і керівників, і спеціалістів на основі однакових принципів;
- оцінювання – зв'язок із стратегічними цілями органу місцевого самоврядування;
- далекоглядність – врахування майбутніх потреб в людських ресурсах та можливостей розвитку й кар'єрного зростання для службовців;
- об'єктивність, нейтральність, політична незаангажованість;
- прозорість, зрозумілість процесу та критеріїв оцінювання для всіх учасників;
- регулярність оцінювання – щорічно;
- постійний відкритий діалог між безпосереднім керівником та підлеглим щодо планів та результатів діяльності;
- відповідальність керівників за надання підтримки та необхідних інструментів підпорядкованим їм службовцям для сприяння результативній діяльності;
- оцінювання не заради покарання, а задля вдосконалення діяльності;
- здійснення преміювання наприкінці року відповідно до рівня підсумкової оцінки.

Деякі напрями вдосконалення оцінювання діяльності посадових осіб місцевого самоврядування викладені у проекті нової редакції Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування. У ст. 35 цього закону передбачено проведення щорічного оцінювання результатів діяльності посадових осіб місцевого самоврядування [7]. При цьому замість атестації, яка сьогодні оцінює «абстрактну» готовність особи виконувати функції за посадою акцент зроблений саме на результатах роботи посадової особи місцевого самоврядування за певний період часу. Це і стимулюватиме самих посадових осіб місцевого самоврядування до більш ефективної роботи і допомагатиме керівникам органів місцевого самоврядування адекватно оцінити їхню діяльність.

Список використаних джерел

1. Энциклопедический словарь / Изд. Ф. А. Брокгауз и И. А. Ефрон. Т. X. Лейпциг; СПб, 1983. – С. 26.
2. О.М. Савченко-Сватко Аудит персоналу в органах місцевого самоврядування України: форми, методи, технології : монографія / О.М. Савченко-Сватко., Н.Т.Гончарук. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2012. – 184 с.

3. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р. // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2014, № 49, ст.2056.

4. Про затвердження Положення про проведення атестації посадових осіб місцевого самоврядування: Постанова Кабінету Міністрів України від 26.10.2001р. № 1440.

5. Про місцеве самоврядування: Закон України від 21.05.1997. // Відомості Верховної Ради України, 25.06.1997 – 1997 р., № 24, ст. 170.

6. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 16.12.1993 р. // Відомості Верховної Ради України, 2001, № 33, ст. 175.

7. Про службу в органах місцевого самоврядування [Електронний ресурс]: проект Закону України від 30.03.2015, реєстр. № 2489 – Режим доступу : www.rada.gov.ua.

8. Слюсаренко О. Проблема справедливого оцінювання компетентності державних службовців для забезпечення їх професійного і кар'єрного розвитку / О. Слюсаренко // Вісник НАДУ. – 2006. – № 3. – С. 46–57.

9. Дубенко С. Д. Питання людських ресурсів та управління персоналом : методичний посібник /С. Д. Дубенко. – К., 2006. – 146 с.

О. Євдокімова

УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ КУЛЬТУРНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

Формування національної державності потребує проведення відповідної державної культурної політики. Культурна політика – це процес надання умов та регулювання з боку суспільства, держави, інших суб'єктів культурного життя відносин, процесів, що складають, характеризують і реалізують культуру на сучасному етапі розвитку певної людської спільноти.

Саме від держави, її виваженої, обґрунтованої політики в галузі культури залежить зміцнення духовності, забезпечення необхідних умов для розвитку й діяльності людини, особистості як найвищої цінності суспільного розвитку.

Фактично держава та органи місцевого самоврядування й нині керуються переважно засадами адміністративного управління та бюджетного утримання тих її закладів, що перебувають у державній та комунальній власності. Однак стара система правових, фінансово-господарчих, адміністративних механізмів, побудована на цих засадах, нині фактично зруйнована, а нову ще лише належить сформувати.

Інфраструктура культури в Україні є досить розвиненою, але водночас закостенілою, технічно та морально застарілою. Вона зазнала сильного впливу минулого суспільного ладу і притаманної йому культурної політики. Наслідком цього є зорієнтованість на централізоване управління

та пряме бюджетне утримання, помітний дефіцит власної ініціативи закладів культури, їхня невідповідність до існування в умовах вільного ринку.

Проте реально нині все ще важко говорити про здійснення якоїсь єдиної продуманої державної політики в галузі культури, яка б відповідає європейським стандартам, потребам збереження наявної інфраструктури та запитам українського суспільства.

Аналіз свідчить, що не дивлячись на офіційно оголошений євроінтеграційний курс, приєднання України до європейського соціокультурного простору відбувається надзвичайно повільно. Концепція гуманітарного розвитку України на період до 2020 р. передбачає одну сторінку щодо інтеграції національної культури в європейський культурний простір та міжнародне співробітництво в гуманітарній сфері.

З метою найбільш ефективного здійснення культурної політики в Україні слід не лише враховувати її специфіку в національному просторі держави, а також застосовувати досвід інших країн, яким вдається вдало долати та уникати сучасних її негараздів. Нині під впливом сучасних процесів глобалізації, інформатизації, посилення, з одного боку, культурної різноманітності, а з іншого, інтеграційних процесів на рівні світового співтовариства, відбувається зміна орієнтирів щодо основних засад здійснення сучасної культурної політики.

Спільним для здійснення культурної політики має стати її здатність відповісти на виклик глобальних економічних змін. Культурна політика має бути здатною не лише вистояти перед змінам, а й ефективно управляти цим процесом в умовах глобальної економічної та культурної трансформації.

Реалізація культурної політики в Україні має сформувати систему принципів, що відповідають світовим і європейським засадам сучасної культурної політики, враховуючи особливості української ситуації.

Головними принципами реалізації культурної політики на сучасному та майбутньому етапах є:

- прозорість і публічність;
- демократичність;
- деідеологізованість і толерантність;
- комплексність, системність і цілеспрямованість;
- цивілізованість, компетентність та ефективність;
- інноваційність.

Повинна відбутись зміна методів управління у галузі культури, зокрема переорієнтація органів державної влади та органів місцевого самоврядування з виконання певних функцій на досягнення поставлених цілей, залучення громадськості до процесів управління та контролю в галузі культури.

Майбутнє культури – в сучасному менеджменті, використанні

маркетингових технологій, що дасть змогу закладам культури самим заробляти гроші і таким чином покривати певну частку своїх потреб у коштах.

В умовах децентралізації можливим є втілення в життя принципу керування культурою – рішення повинні прийматись на тому рівні, на якому будуть втілюватися в життя, тобто місцева влада несе відповідальність за місцеве культурне життя.

Отже, культурна політика демократичної держави є діяльністю, що передбачає формування концептуальних уявлень про місце і роль культури в суспільному житті, виявлення пріоритетних цілей розвитку культури, створення відповідних програм розвитку культури, реалізацію програм через розподіл різних видів ресурсів. Підтримку та регулювання культури здійснює, по-перше, суспільство через місцеві органи самоврядування, приватні інвестиції, пожертви, спонсорську допомогу; по-друге, держава через перерозподіл бюджетних надходжень, пільгове оподаткування, субсидії, дотації, інвестиції під низькі проценти, цільове фінансування, нормативно-правову базу, консультування, інформаційну підтримку.

Отже, необхідне оновлення культурної політики України. Цьому сприятимуть:

1. Упровадження системних реформ у культурній сфері, результатом яких має стати сформована державна політика на засадах інноваційного розвитку націлена на всебічний розвиток людини. Для цього необхідно, передусім, провести деполітизацію культурної політики і унеможливити практику, коли політичні сили залучали заклади культури для створення власного реноме або для досягнення групових меркантильних цілей.

2. Оптимізація чинної системи бюджетної підтримки закладів культури. Ця підтримка має базуватися на прозорих і раціональних засадах. Зокрема, її необхідно позбавити від впливу суб'єктивних чинників, коли, умовно кажучи, існували «улюбленці» та «ізгої» у розподілі бюджетних коштів.

3. Усвідомлення новою управлінською елітою ключової ролі культурної політики у формуванні стратегії соціально-економічної модернізації. Успішний інноваційний розвиток культури створює належний ціннісно-смысловий базис модернізації.

4. Оновлення матеріально-технічної та інфраструктурної бази закладів культури, яка нині перебуває у незадовільному стані. Враховуючи масштаби «старіння» основних фондів, очевидно, що обмежених бюджетних ресурсів недостатньо для їхнього оновлення. Тому необхідні новачі у діючу модель приватно-державного партнерства с метою підвищення інвестиційної привабливості сфери культури і залучення до неї спонсорських ресурсів.

5. Кардинальні зміни в кадровій політиці з метою унеможливлення поширення бюрократизму і низького рівня менеджменту.

Д. Жадько

МІЖНАРОДНИЙ ІНВЕСТИЦІЙНИЙ ІМІДЖ ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСТІ ТА СТРАТЕГІЧНИЙ КУРС НА ЄВРОІНТЕГРАЦІЮ

Розвиток міжнародного співробітництва, євроінтеграційних процесів, забезпечення позитивного міжнародного іміджу Дніпропетровської області та України є важливим напрямом захисту та просування її національних інтересів, включаючи реалізацію стратегічного курсу держави на європейську інтеграцію, а також успішність країни в конкурентній боротьбі на міжнародних ринках збуту та інвестицій.

Управління зовнішньоекономічної діяльності Дніпропетровської обласної державної адміністрації, що реалізує державну політику у сфері зовнішніх відносин, виконує такі регіональні програми: «Програма формування позитивного міжнародного іміджу та розвитку міжнародних зв'язків Дніпропетровської області на 2011–2015 роки»; «Програма реалізації державної стратегії євроінтеграції на регіональному рівні до 2015 року». Оскільки термін п'ятирічних програм спливає у 2015 р. був розроблений Проект програми розвитку міжнародного співробітництва, євроінтеграційних процесів та формування позитивного іміджу Дніпропетровської області на 2016–2020 рр. (далі – Програма), з яким була можливість ознайомитись під час стажування.

На сучасному етапі соціально-економічного розвитку регіону та в умовах прискорення в Україні процесів інтеграції у світовий економічний простір активізація міжнародного співробітництва, інформаційної складової європейського контексту в обласних мас-медіа, роботі державних установ та громадських організацій стосовно розвитку європейського вектора зовнішньої політики України, діяльність щодо формування позитивного міжнародного іміджу області набуває все більш актуального значення, оскільки вона дозволяє комплексно вирішувати такі завдання:

1. розширення інформованості зарубіжної спільноти про економічний, промисловий, інвестиційний потенціали області, зміцнення позитивного міжнародного іміджу регіону та держави в цілому;

2. активізація співробітництва регіону зі світовими та регіональними міжнародними організаціями;

3. зростання довіри до українських компаній з боку потенційних зарубіжних партнерів, активізація бізнесових контактів;

4. розширення міжнародних та міжрегіональних зв'язків, у першу чергу економічних та інвестиційних, поглиблення виробничої кооперації;

5. поширення новітніх технологій, розширення використання інноваційних методів виробництва, сприяння технічній та технологічній модернізації підприємств;

6. закріплення позицій підприємств на стратегічно важливих ринках збуту товарної продукції та послуг, освоєння нових перспективних ринків відповідно до основних напрямів зовнішньоекономічної політики держави;

7. визначення попиту на стратегічно важливих та перспективних ринках збуту у країнах та регіонах світу, формування відповідної виробничої політики підприємств;

8. виділення специфічних проблем у розумінні євроінтеграційних процесів з боку різних категорій громадян, розширення форм і методів проведення інформаційних заходів та збільшення кількості періодичних видань щодо європейської інтеграції;

9. партнерська співпраця з колегами від країн Євросоюзу у спільних проектах та програмах як на двосторонньому, так і багатосторонньому рівнях;

10. організація протокольних і церемоніальних заходів за участю голови Дніпропетровської обласної державної адміністрації із забезпеченням загальноприйнятих норм, правил, традицій і умовностей, яких дотримуються Уряд України, державні установи, відомства закордонних справ, дипломатичні представництва, місії, офіційні особи та члени їх родин.

З огляду на вищезазначене, реалізація Програми дозволить закріпити позитивні тенденції розвитку зовнішньоекономічної діяльності області в середньостроковій перспективі, зберегти позиції провідного експортера України та поліпшити імідж області як одного з найбільш інвестиційно-привабливих регіонів для залучення іноземних інвестицій.

Мета Програми:

– організація і проведення органами виконавчої влади регіону інформаційної кампанії, спрямованої на підвищення рівня інформованості міжнародного співтовариства про Дніпропетровську область та Україну, зміцнення їх міжнародного авторитету у сфері політики, економіки та культури, що є необхідним для забезпечення захисту національних інтересів нашої держави, дотримання стратегічного курсу на європейську інтеграцію тощо;

– забезпечення протокольних вимог щодо додержання загальноприйнятих міжнародних норм, правил, традицій організації офіційних заходів, вдосконалення й оптимізації порядку проведення у Дніпропетровській області протокольних, церемоніальних та культурно-масових заходів за участю голови облдержадміністрації, керівництва Дніпропетровської області.

Досягнення головної мети Програми пов'язане з реалізацією пріоритетних напрямів та першочергових завдань, до числа яких належать:

– координація діяльності виконавців Програми з боку управління зовнішньоекономічної діяльності облдержадміністрації;

– прогнозування і стратегічне планування розвитку співпраці з регіонами-партнерами з урахуванням економічних та соціокультурних умов і потреб міст та районів області;

– формування за участю науковців і представників бізнес-структур робочих груп для визначення напрямів торговельно-економічного та науково-технічного співробітництва регіону;

– поширення позитивних відомостей про Україну та Дніпропетровську область в інформаційному просторі інших держав;

– налагодження співпраці з неурядовими міжнародними та громадськими організаціями, заінтересованими у формуванні позитивного міжнародного іміджу Дніпропетровської області;

– започаткування та проведення міжнародних інвестиційних, економічних заходів на території Дніпропетровської області;

– представлення потенціалу регіону на впливових міжнародних заходах за кордоном;

– організація двосторонніх візитів від області та країн світу для укладення нових міжрегіональних угод, сприяння виконанню вже існуючих;

– забезпечення протокольних вимог щодо додержання загальноприйнятих міжнародних норм, правил, традицій при проведенні нарад, переговорів, зустрічей, підписання договірних (про співробітництво тощо) документів;

– створення сприятливих умов для збільшення обсягів залучених інвестицій та співпраця з представниками країн світу;

– участь в організації та проведенні міжнародних, всеукраїнських, обласних мистецьких фестивалів і конкурсів, свят, оглядів народної творчості, інших культурно-мистецьких заходів, а також мистецьких аукціонів, виставок.

Строки та етапи виконання Програми розраховано на 5 років, з 2016 до 2020 рр., що є достатнім для отримання конкретних позитивних результатів у сфері міжнародного співробітництва та зміцнення міжнародного іміджу Дніпропетровської області й налагодження міцних і взаємовигідних міжнародних домовленостей та зв'язків. Заходи Програми планується здійснити в один етап.

До основних завдань Програми належать:

1. формування позитивного міжнародного іміджу Дніпропетровської області;

2. інформування та комунікаційні дії з формування іміджу Дніпропетровської області за кордоном;

3. активізація міжнародних зв'язків області;

4. стимулювання взаємодії вітчизняних та закордонних суб'єктів підприємницької діяльності на регіональному рівні;

5. підвищення суспільного інформаційно-освітнього рівня населення;

б. формування норм, правил, традицій організації офіційних заходів за участю голови облдержадміністрації та керівництва області на рівні загальноприйнятих міжнародних норм у частині забезпечення представницьких функцій державного управління в регіоні.

Успішне виконання Програми дозволить:

– розширити інформованість зарубіжної спільноти про потенціал та розвиток Дніпропетровської області, зміцнити позитивний міжнародний імідж нашої держави, налагодити нові, перспективні міжнародні зв'язки. Це сприятиме політичному та соціально-економічному розвитку Дніпропетровської області та України, активізації співробітництва нашої держави зі світовими та регіональними міжнародними організаціями, її входженню до європейських та світових економічних, політичних структур, а також прискоренню євроінтеграційних процесів, залученню іноземних інвестицій в економіку області, зростанню довіри до українських компаній з боку потенційних зарубіжних партнерів, активізації бізнесових контактів, збільшенню експорту українських товарів, обміну досвідом у наукових проєктах, проведенню впливових міжнародних економіко-інвестиційних заходів на території області і відповідно – підвищенню рівня зайнятості та добробуту українських громадян;

– зменшити вплив коливань зовнішньоторговельної кон'юнктури на економіку окремих міст області;

– підвищити імідж області серед іноземних громадян;

– просувати туристичний бренд Дніпропетровщини;

– поліпшити доступ сільгоспвиробників до міжнародних ринків;

– забезпечити дотримання правил Державного Протоколу та Церемоніалу при проведенні заходів офіційного характеру відповідно до категорії візиту, офіційне інформування, а також надання необхідних рекомендацій та консультування учасників заходів з України щодо особливостей проведення конкретного заходу з урахуванням національних традицій відповідних іноземних держав або їх представників;

– організувати взаємодію зі структурними підрозділами облдержадміністрації, райдержадміністраціями, міськими радами, територіальними органами влади відповідно до напрямку роботи, зокрема в частині реалізації протокольних, церемоніальних, культурно-масових та спільних заходів.

Якісними показниками виконання Програми, являє собою постійне поширення актуальної інформації про розвиток та досягнення Дніпропетровської області серед країн світу, створення позитивного міжнародного іміджу регіону-лідера, залучення міжнародних спеціалістів, інвесторів, представників громадських організацій до реалізації соціально важливих інвестиційних проєктів області, створення сприятливих умов для залучення іноземних інвестицій та забезпечення їх необхідною

інформацією, розширення торговельно-економічних, науково-технічних та культурних зв'язків Дніпропетровської області з країнами світу, збільшення двостороннього торговельно-економічного обороту, збалансування показників експорту та імпорту, відкриття консульських установ країн Європи та світу в м. Дніпропетровську, представлення потенціалу Дніпропетровської області на впливових міжнародних виставкових заходах, залучення представників іноземного дипломатичного корпусу в Україні у сфері просування позитивного іміджу Дніпропетровської області за кордоном.

Ю. Каюрова

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ПРОСТІР ВИЩОЇ ОСВІТИ: СТУДЕНТОЦЕНТРОВАНИЙ ПІДХІД ДО НАВЧАННЯ

*ОСВІТА – найбільш потужна зброя,
яку ви можете застосувати,
щоб змінити світ.
Нельсон Мандела*

Прийняття нового Закону України «Про вищу освіту» ставить перед університетською спільнотою нашої держави серйозні виклики. Згідно з цим Законом необхідно запровадити низку інновацій, на які не наважувались протягом 10 років фактичної участі в Болонському процесі.

Однією з таких інновацій є запровадження нової парадигми навчання Європейського простору вищої освіти – студентоцентрованого навчання.

З поглибленням економічної та політичної інтеграції в Європі відбувається процес гармонізації освітянських систем в європейських країнах з метою створення єдиного Європейського простору вищої освіти (ЄПВО, European Higher Education Area), ініційоване Сорбонською декларацією та докладніше сформульоване у Болонській декларації, яке сьогодні широко відоме під назвою Болонський процес. Метою створення ЄПВО є підвищення якості та конкурентоздатності європейської освіти на основі збереження національних освітянських надбань та їх взаємозбагачення.

Болонський процес спочатку мав дві основні цілі – забезпечення зрозумілості освітянських кваліфікацій та підвищення якості освіти. Протягом наступних після підписання Болонської декларації років було створено нові додаткові інструменти та механізми для досягнення цих цілей: концепцію навчання впродовж життя, нові програми мобільності, загальноєвропейська аналітичні та дослідницькі проєкти (найвідоміший з них – TUNING (Тюнінг)).

У рамках проєкту Тюнінг сформульовано суть та методичне

підґрунтя нового підходу до процесу створення та реалізації освітніх програм, який має назву студентоцентроване навчання (student centered approach).

В основу студентоцентрованого навчання покладено ідею максимального забезпечення студентам їх шансів отримати перше місце на ринку праці, підвищення їхньої «вартості» у працедавців, задоволення тим самим актуальних потреб останніх. В умовах надзвичайно динамічного ринку праці, викликаного технологічним вибухом у кінці минулого століття, співпраця освітян та працедавців у створенні та реалізації навчальних програм набуває особливої важливості.

В європейському словнику все популярнішим стає термін Employability (придатність до працевлаштування), який характеризує сукупність знань, умінь, навичок, володіння підходами для вирішення виробничої ситуації, а також здатність і бажання до неперервного самовдосконалення та професійного розвитку. Придатність до працевлаштування охоплює такі компетентності: рівень самоорганізації, здатність до роботи в групі, уміння виконувати конкретні завдання, навички, комунікації та грамотність, знання інформаційних технологій тощо.

Опитування, проведені серед європейських працедавців (переважно представників промисловості та бізнесу), показали, що шанси отримати належне місце на ринку праці залежить від:

- навичок, що характеризують придатність до працевлаштування – 78%;
- позитивного ставлення до роботи – 72%;
- відповідного практичного досвіду – 54%;
- наряду здобутої освіти та кваліфікації – 41%;
- рівня успішності у виші – 28%;
- назви (престижності) закінченого навчального закладу – 8%.

До речі, отримані результати наочно ілюструють випадки коли «тріючник» в університеті чомусь робить чудову професійну кар'єру у своїй області.

З метою сприйняття парадигми студентоцентрованого навчання охарактеризуємо сьогоденній домінуючий підхід до створення та реалізації освітніх програм в Україні.

Для початку назва програми (бакалаврського напрямку чи магістерської спеціальності) повинна міститися в затвердженому Кабінетом Міністрів України переліку. Обираємо ту, яка найбільше підходить як за профілем підготовки студентів, так і за наявним у навчальному закладі кадровим, матеріальним та методичним потенціалом. Створювана освітня програма повинна відповідати чинному стандарту вищої освіти, який передбачає наявність (обов'язкових) нормативних дисциплін. Залежно від напрямку чи спеціальності

нормативна частина може сягати 80 – 90 % її загального змісту. В свою чергу державні стандарти створюють науково-методичні комісії Міністерства освіти і науки України, в яких абсолютно домінують представники системи вищої школи загалом. Участь інших стейкхолдерів якщо і є, то мінімізована.

Далі відбувається доповнення нормативних дисциплін іншими до повного обсягу освітньої програми. Які при цьому виникають пріоритети? Наукові інтереси працівників кафедри, побажання працедавців, а може випускників чи студентів? Питання достатньо риторичні. Викладання навчальних дисциплін повинні забезпечити, насамперед, викладачі кафедри, а найкраще вони це зроблять коли зміст навчальної дисципліни є близьким до їх наукових інтересів.

Це домінуючий підхід створення освітньої програми в Україні. Цей підхід власне називається викладацькоцентрованим навчанням, оскільки в його основу покладено наукові інтереси викладацького складу, а також наявний науковий потенціал вищого навчального закладу. В літературі такий підхід до створення освітніх програм називають «підходом, орієнтованим на вхід».

На європейському освітянському просторі, зокрема і завдяки Болонському процесу, широко пропагується та впроваджується інший, альтернативний спосіб - «орієнтація на вихід». Тобто основою та відправною точкою процесу створення освітньої програми є модель фахівця, який є (чи буде в найближчому майбутньому) затребуваним на ринку праці, що має забезпечити його високу придатність до працевлаштування. Очевидно, що за такого підходу на початковому етапі (аналіз потреб ринку та створення моделі фахівця) основну роль не можуть відігравати вищі навчальні заклади. Тон повинні задавати інші стейкхолдери: працедавці, випускники, професійні організації тощо.

Методологія побудови та реалізація освітньої програми, створена в рамках проекту Тюнінг містить такі кроки:

1. Перевірка відповідності основним умовам (суспільна потреба, консультації із зацікавленими сторонами).
2. Визначення профілю освітньої програми.
3. Опис цілей програми та кінцевих результатів навчання.
4. Визначення загальних та фахових компетентностей.
5. Розроблення навчального плану.
6. Розроблення модулів та вибір методів викладання.
7. Визначення підходів до навчання та методів оцінювання.
8. Розроблення системи оцінювання якості освітньої програми з метою її вдосконалення.

Отже, нова парадигма вищої освіти скерована на збільшення шансів випускника працевлаштуватися, а також сприяє підвищенню зрозумілості та прозорості освітніх програм та отриманих на їх основі освітніх

кваліфікацій, що є однією з основних цілей створення Європейського простору вищої освіти.

М. Кудерчук

ОСНОВНІ НАПРЯМИ РЕФОРМУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ ЕКОЛОГІЧНОЇ ІНСПЕКЦІЇ В ЗАПОРІЗЬКІЙ ОБЛАСТІ

Екологічна безпека є важливим аспектом розвитку України та міжнародних відносин в Європі і визначає напрямки розвитку європейського співробітництва, спрямованого на забезпечення спільної екологічної політики. Державне регулювання у сфері навколишнього природного середовища набуває особливого значення для України як у зв'язку з її належністю до Європейського простору – одного з екологічно небезпечних і техногеннонасичених, так і з огляду на політику держави, спрямовану на інтеграцію у європейські правові, політичні і економічні системи та наближення до європейських норм і стандартів.

Україна має сумний досвід екологічних катастроф і небезпек, що загрожують не лише навколишньому середовищу, але й існуванню всього живого на Землі. За таких умов європейське співробітництво у сфері захисту навколишнього природного середовища перетворюється на важливий засіб запозичення нашою державою природоохоронного досвіду розвинутих країн, а також дозволяє долучитися до глобальної системи формування механізму природокористування та захисту довкілля.

Взаємодія людини і природи у сучасних умовах отримала своє конституційне закріплення у відносно новій функції держави – екологічній, що спрямована на гармонізацію відносин суспільства і природи, забезпечення оптимального врахування економічних та екологічних інтересів суспільства за безумовної першості екологічних. Відповідно до ст. 16 Конституції України, забезпечення екологічної безпеки і підтримання екологічної рівноваги на території України, подолання наслідків Чорнобильської катастрофи – катастрофи планетарного масштабу, збереження генофонду Українського народу є обов'язком держави. Реалізація цієї функції держави здійснюється через управління природокористуванням і охороною довкілля, яке являє собою найважливішу складову частину соціального управління суспільством.

Вирішення завдань управління полягає у врегулюванні співвідношення екологічних та економічних інтересів суспільства при обов'язковому пріоритеті права людини на безпечне для життя і здоров'я довкілля, що закріплено ст. 50 Конституції України.

Державна екологічна інспекція України входить до системи органів

виконавчої влади та утворюється для забезпечення реалізації державної політики із здійснення державного нагляду у сфері охорони навколишнього природного середовища, раціонального використання, відтворення і охорони природних ресурсів.

Державна екологічна інспекція у Запорізькій області (далі – Держекоінспекція) є територіальним органом Державної екологічної інспекції України, який діє у складі Держекоінспекції України і їй підпорядковується. Голова Запорізької обласної державної адміністрації координує діяльність Держекоінспекції і сприяє їй у виконанні покладених на неї завдань.

Реформування Державної екологічної інспекції України та її територіальних органів сприятиме створенню якісно нового підходу до управління в частині реалізації повноважень місцевих державних адміністрацій у сфері охорони довкілля та підвищити результативність діяльності територіального органу центрального органу виконавчої влади в сфері державного контролю за дотриманням природоохоронного законодавства.

На офіційному сайті Державної екологічної інспекції України для обговорення та внесення пропозицій розміщено Проект Концепції реформування. Одним із ключових завдань розробки документу є усунення дублювання контролюючих функцій між Державною екологічною інспекцією України та Державною інспекцією сільського господарства України, Держрибагентством України, Держлісагентством України. Відповідно до абз. 7 п. 2 постанови Кабінету Міністрів України від 10 вересня 2014 р. № 442 «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади» передбачено покладання функцій Державної інспекції сільського господарства України із здійснення державного нагляду (контролю) в частині дотримання земельного законодавства, використання та охорони земель усіх категорій та форм власності, родючості ґрунтів – на Державну екологічну інспекцію України.

Реалізацію Концепції передбачається здійснити двома етапами протягом 2015–2016 рр. На першому етапі (2015 р.) передбачається розробка проектів необхідних законодавчих актів (зокрема, вивчення передового світового досвіду на прикладі Республіки Польща та інших європейських держав) і проведення організаційних заходів з переведення працівників Держсільгоспінспекції, Держлісагентства та Держрибагентства у штат Держекоінспекції України.

На другому етапі (2016 р.) передбачається здійснити інституційні, законодавчі та функціональні перетворення після прийняття законодавчих актів про відповідні органи, а також здійснити організаційні заходи, спрямовані на ефективне функціонування системи Державної екологічної інспекції України.

Зокрема, передбачаються створення оперативних підрозділів

Державної екологічної інспекції України, її територіальних органів, які працюватимуть цілодобово сім днів на тиждень, з метою оперативного реагування на скарги громадян щодо забруднення об'єктів довкілля, а також посилення відповідальності за порушення екологічних вимог України.

На шляху вдосконалення роботи органів Державної екологічної інспекції розвивається інститут громадських інспекторів та налагоджено роботу з громадськістю.

При Державній екологічній інспекції у Запорізькій області створено громадську раду, що є постійно діючим колегіальним виборним консультативно-дорадчим органом, утвореним для забезпечення участі громадян в управлінні державними справами, здійснення громадського контролю за діяльністю Державної екологічної інспекції у Запорізькій області, налагодження ефективної взаємодії зазначених органів з громадськістю, врахування громадської думки під час формування та реалізації державної політики.

В. Кузьменко

ПЕРСПЕКТИВИ РЕАЛІЗАЦІЇ Е-CONTACT У ДНІПРОПЕТРОВСЬКІЙ ОБЛАСТІ

Подолання бідності залишається важливим напрямком глобального розвитку суспільства та потребує надання громадянам, що живуть за межею прожиткового мінімуму та інших знедолених і вразливих груп населення необхідної інформації та послуг. Еволюція світових електронних урядів у 2015 р. надала змогу переосмислити та трансформувати шлях урядових установ до громадян та бізнесу. Використання багатоканального підходу до надання інформації та послуг займає центральне місце в успішній реалізації кроків на шляху стійкого розвитку суспільства.

Можливості, які доступні за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ), еволюціонують разом із змінами суспільства, культури та економіки. За останні десять років світ став свідком змін, викликаних швидким просуванням інноваційних технологій, особливо Інтернету та соціальних мереж. Ширококутні підключення вже поширене в розвинених країнах і на даний час швидко розгортаються на ринках, що розвиваються. Соціальні мережі зробили глибокі зміни впливу на те, як люди взаємодіють один з одним і зі своїми урядами. Відкриті державні інформаційні дані і хмарні обчислення в поєднанні з мобільними пристроями ще більше орієнтуються на споживача. United Nations E-Government Survey 2014 надає дані, що у світі 1,5 млрд. користувачів смартфонів та їх кількість зростає у геометричній прогресії. Наприклад,

у Кенії 99 % Інтернет-користувачів мають доступ до нього через мобільний канал. Тому існує нагальна потреба планування мобільних мереж та додатків для користувачів смартфонів і планшетів.

Особливістю мобільних пристроїв є орієнтованість на дії, що означає використання користувачем мобільних пристроїв для того, щоб «зробити щось». Те ж саме відноситься і до е-уряду. Крім того, в порівнянні з іншими каналами, мобільний канал пропонує послугу геолокації та персоналізації – «де, коли і хто я», що дуже важливо при наданні державних послуг. Використання мобільного каналу в сфері електронного урядування також згадується в якості концепції рухомого уряду чи m-уряду. Його не слід розглядати в якості заміни, це прогресивна стадія розвитку електронного уряду. У більшості випадків реалізації мобільного уряду, бек-офіс працює через спектр інфраструктури електронного уряду для ефективної взаємодії із замовником послуг. Навіть незважаючи на те, що фронт-енд мобільного каналу приймає різні форми і функції, політиками не слід розглядати мобільний уряд у вигляді окремих або додаткових коштів, а як невід'ємного компонента електронного уряду.

Як бачимо мобільний пристрій має великий потенціал, щоб задовольнити громадян і доставити інформацію та послуги в будь-якому місці, в будь-який час і на будь-якому пристрої. У деяких країнах чітко визначено потенціал мобільного уряду. Наприклад, у Сполучених Штатах Америки в рамках Плану Цифрового Уряду федеральними агентствами розроблено додатки, щоб краще обслуговувати американський народ.

На даний час у Дніпропетровській області силами обласної державної адміністрації розроблено цілий комплекс програмно-технічних засобів, за допомогою яких реалізовується забезпечення інформаційних процесів державно-приватного партнерства. А саме – веб-сайт <http://e-contact.dp.gov.ua/>, який є зовнішньою оболонкою наступних технологій: ДАТА центру, системи криптографічного захисту, системи авторизації та аутентифікації (BankID), розгалуженої оптоволоконної мережі, систем b-управління контентом Microsoft SharePoint. Тому, на наш погляд, розробка і впровадження мобільного додатку E-CONTACT може стати ефективною сучасною формою забезпечення інформаційних процесів державно-приватного партнерства у Дніпропетровській області.

Розглянемо основні моменти SWOT-аналізу перспективи впровадження E-CONTACT

У цьому контексті можна зробити такі висновки:

– у Дніпропетровській області є достатньо розвинута мережа операторів мобільного зв'язку;

– у Дніпропетровській обласній державній адміністрації є достатня програмно-технічна інфраструктура щодо надання державних послуг мешканцям області за допомогою мережі Інтернет;

– є реальні можливості підключити волонтерський рух до розробки

архітектури бази даних e-contact, моделі front-end, архітектури ГІС та впровадження мобільного додатку E-CONTACT.

Список використаних джерел

1. Серьогін С.М. Державний службовець у відносинах між владою і суспільством: Монографія. – Д.: ДРІДУ НАДУ при Президентіві України, 2003. – 456 с.

2. United Nations E-Government Survey 2014. – Access mode : <http://unpan3.un.org/egovkb/en-us/Reports/UN-E-Government-Survey-2014>. – Title from screen.

3. eGovernment in the European Union – May 2015. – Access mode : <https://joinup.ec.europa.eu/elibrary/factsheet/egovernment-european-union-may-2015>. – Title from screen.

К. Кукота

УДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ СЕКТОРУ КОНСУЛЬТАТИВНО-ДОРАДЧОЇ РОБОТИ УПРАВЛІННЯ ДІЛОВОДСТВА ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ

Сьогодні проблема громадянського суспільства та його взаємодії з органами державної влади в процесах реалізації публічної влади – одна з центральних у політичній та державно-управлінській науці. Очевидно, що її актуальність спричинена складними і досить суперечливими трансформаціями відносин у перехідних суспільствах, до яких належить і Україна.

Консультації з громадськістю можна розглядати як:

– процес обміну інформацією, або процес комунікації між органами влади і громади (об'єднаннями громадян та окремими громадянами), організований органами виконавчої влади;

– форму залучення громадян в управління державними справами.

Сектор консультативно-дорадчої роботи управління діловодства Дніпропетровської міської ради потребує вдосконалення шляхом модернізації та підвищення ефективності діяльності, в таких сферах його роботи:

1. обробка службової пошти;
2. документообіг;
3. реєстрація та облік кореспонденції;
4. інформаційних технологій в роботі з документами;
5. робота архіву розпорядчої документації;
6. налагодження технічної бази для забезпечення комунікації з громадянами.

Для вдосконалення роботи сектору консультативно-дорадчої роботи управління діловодства міської ради, на нашу думку, має бути створена робоча група експертів з розробки нормативних положень та мультіплікаторів з питань діловодства у підрозділах управління. Для успішної модернізації виконавчого органу мають бути залучені кращі профільні іноземні спеціалісти в рамках масштабного проекту з вдосконалення діловодства в органах місцевого самоврядування та його розвитку.

В рамках проекту учасники робочої групи мають:

– надавати консультаційну підтримку спеціалістам сектора з питань діловодства;

– розробляти конкретні пропозиції і рекомендації щодо поетапного вдосконалення системи діловодства;

– проводити аналіз розробки українських нормативних положень;

– спільно з українськими партнерами проводити аналіз нормативних актів України з питань електронного та традиційного діловодства;

– організовувати службові відрядження фахівців сектору до розвинутих країн світу з метою передачі практичного досвіду та ноу-хау шляхом відвідування федеральних установ, проведення зустрічей з колегами з питань організації діловодства на державній службі, ознайомлення з технологіями діловодства на місці;

– спільно з українськими партнерами проводити аналіз нормативних актів, що регулюють діловодство державних установ та інших робочих матеріалів.

В розпорядження української сторони має бути надано:

– концепцію безпаперового документообігу;

– концепції систем електронного діловодства, управління документообігом та архівації;

– федеральні закони про електронний документ та цифровий підпис;

– директиву з ведення реєстратури та адміністрування документації у федеральних міністерствах;

– рекомендації з корпоративного дизайну документів у державних установах;

– накази по федеральних міністерствах щодо обробки підозрілих поштових надходжень.

Також, для успішної реалізації даного проекту, зарубіжна сторона мала б надати в розпорядження українських спеціалістів комплекс технічного обладнання і спеціальне програмне забезпечення для вдосконалення діловодства.

Наразі результатом реалізації подібного спільного проекту покращення організації діяльності Секретаріату Кабінету Міністрів України спільно з Німеччиною є:

– впровадження в Секретаріаті Кабінету Міністрів України першого етапу автоматизованої системи діловодства;

– стандартизація шаблонів документів Секретаріату та введення їх до системи підготовки документів;

– удосконалення системи кодифікації зовнішніх та внутрішніх кореспондентів, розробка і запровадження схеми організаційної структури (органіграми) і розподілу службових повноважень;

– Концепція автоматизації Урядового архіву.

– Проект успішно завершено у 2006 р.

Ураховуючи вищевикладене та підсумовуючи результати стажування в управлінні діловодства хотілось би зауважити, що перспективи розвитку суспільства, успішність будь-яких економічних і політичних перетворень у країні, у тому числі, залежать від рівня знань, глибинних наукових, теоретичних та практичних досягнень посадових осіб місцевого самоврядування. Отже, країна вимагає від посадовців високого професіоналізму, неупередженості, стабільності та намагання відповідати європейським нормам і стандартам.

К. Кулик

ГУМАНІТАРНА ДОПОМОГА ЄС УКРАЇНИ (НА ПРИКЛАДІ ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСТІ)

Надання гуманітарної допомоги ґрунтується на принципах гуманізму, нейтральності, об'єктивності та самостійності. Це означає, що допомога надається незалежно від національності, релігії, гендерної приналежності, етнічних чи політичних уподобань.

Проекти впроваджуються за допомогою партнерів ЄС, зокрема агенцій ООН, неурядових та міжнародних організацій (наприклад, Червоного Хреста). ЄС може попросити своїх партнерів надати будь-яку допомогу: від забезпечення їжею, одягом або притулком до охорони здоров'я, води чи санітарного спорядження; також прохання можуть стосуватися відбудови інфраструктури, надання психологічної допомоги тощо.

ЄС взяв на себе довготривале зобов'язання допомагати тим країнам, які цього потребують. Від моменту створення Служби ЄС із гуманітарної допомоги та громадянського захисту (ЕЧНО) 20 років тому, ЄС надав фінансову допомогу у розмірі 14 млрд євро жертвам конфліктів і нещасть у 140 країнах світу.

Складна ситуація на сході нашої держави в зоні проведення бойових дій в Донецькій та Луганській областях призвела до того, що в Дніпропетровській області почалося різке збільшення вимушених переселенців – осіб, які змушені були залишити місця постійного проживання. Станом на 1 вересня 2015 р. за даними Дніпропетровської облдержадміністрації в області мешкає близько 73 370 внутрішньо

переміщених осіб (ВПО), які мають різні суспільні потреби – житло, харчування, одяг, транспорт, медична допомога тощо. На сьогоднішній день Дніпропетровська область є одним з лідерів в Україні по розміщенню осіб, які перемістилися з районів проведення АТО. Це лягло додатковим тягарем як на бюджет області, так і на певні державні служби.

Впоратися з великим напливом переселенців регіону було б важко без міжнародної підтримки. Тому Дніпропетровська облдержадміністрація звернулася до всіх посольств та міжнародних організацій за допомогою у вирішенні гуманітарних проблем. ЄС є найбільшим донором допомоги зокрема, гуманітарної.

В рамках візиту до Дніпропетровської області Європейського комісара з питань гуманітарної допомоги та кризового менеджменту Христоса Стиліанідеса для потреб внутрішньо переміщених осіб та людей, що проживають на тимчасово окупованій території України було отримано 85 т гуманітарної допомоги (намети, ковдри, спальні мішки та теплий одяг). До збору гуманітарного вантажу долучилися Німеччина, Польща, Австрія, Фінляндія, Данія, Франція, Латвія, Естонія та Словенія.

На кошти німецького уряду, німецького товариства міжнародного співробітництва «GIZ» було збудовано 5 модульних містечок для вимушено переміщених осіб на 2 468 місць (Дніпропетровськ, Павлоград, Дніпродзержинськ, Нікополь та Кривий Ріг).

Згідно з домовленістю, досягнутою між Дніпропетровською облдержадміністрацією та Делегацією ЄС в Україні, управлінням зовнішньоекономічної діяльності Дніпропетровської облдержадміністрації був розроблений та поданий на розгляд Сторони ЄС проект «Забезпечення житлом внутрішньо переміщених осіб у Дніпропетровській області», яким передбачається створення житлових умов для 2 040 ВПО, придатних для проживання в будь-яку пору року, за рахунок ремонту та реконструкції об'єктів нерухомості, що перебувають в комунальній та державній власності. Відповідна грантова угода між Представництвом ЄС в Україні та благодійною організацією «Благодійний фонд «Допомога Дніпра», а також меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації проекту між Дніпропетровською облдержадміністрацією та благодійною організацією «Благодійний фонд «Допомога Дніпра» були підписані 18 лютого 2015 р.

Грантова угода та проектна документація були у встановленому порядку зареєстровані в Міністерстві економічного розвитку і торгівлі України. Проектом також передбачене фінансування діяльності благодійного фонду «Допомога Дніпра», спрямованої на реєстрацію, розселення, надання психологічної, юридичної, соціальної та першої медичної допомоги переміщеним особам. Фінансування проекту здійснюється за рахунок коштів проекту ЄС «Підтримка політики регіонального розвитку України». Загальна вартість проекту – 1 573 081 євро.

30 січня 2015 р. за результатами роботи Дніпропетровською облдержадміністрацією, Дніпропетровською обласною радою та Датською радою у справах біженців був підписаний Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації проекту «Грошова допомога для підготовки до зимового періоду та надання основних елементів захисту для внутрішньо переміщених осіб у південно-східних областях України». У рамках проекту 750 найбільш соціально вразливих родин з числа ВПО отримали одноразову фінансову допомогу у розмірі 4500 грн.

У лютому 2015 р. за участю військового аташе Посольства Литовської республіки в Україні Міндаугаса Квікліса та Почесного консула Литовської Республіки у м. Дніпропетровськ Віталія Півняка було передано медичним закладам Дніпропетровської області гуманітарну допомогу від Литви у вигляді медичного устаткування та лікарських засобів. Загальна вага вантажу – 1 т.

У березні 2015 р. литовські бізнесмени передали карету швидкої «Мерседес Спринтер» для користування обласній лікарні ім. І.І. Мечникова. Також на лікування поранених, які перебувають в лікарні ім. І.І. Мечникова, литовська сторона передала 58 тис. грн. Таке рішення було прийняте правлінням «Українсько-литовського бізнес-клубу» в м. Київ, Посольством Литовської Республіки в Україні та Почесним консульством Литовської Республіки у м. Дніпропетровськ.

З 13 квітня 2015 р., з робочим візитом у м. Дніпропетровськ перебувала литовський лікар онкогематолог – Вільма Руткаускайте. Свою практику вона проводила у Дитячій обласній клінічній лікарні (відділення онкології). Пані Вільма спільно з литовськими колегами, провела благодійну акцію і збрала гроші на придбання медикаментів для дітей, які мають онкологічне захворювання. Після вивчення потреб, українські та литовські медики прийняли спільне рішення про придбання для відділення онкології апарату «Кріосистеми КМ-02А». Кріосистема КМ-02А швидкого одночасного заморожування тканини і ножа в зоні різання (3–5 хв.) Призначена для забезпечення патоморфологічних і гістологічних досліджень зразків біологічної тканини. Даний апарат збирає в Україні ТОВ «Науково-медичне підприємство «Мікромед» (м. Харків). Термін виготовлення – 3 тижні.

На початку червня 2015 р. від Посольства Угорщини в Україні Фонд «Допомога Дніпра» отримав гуманітарну допомогу у вигляді засобів гігієни та продуктів харчування на загальну суму – 456 482,60 грн. та від чеської сторони було отримано обладнання для операційної зали Дніпропетровської обласної клінічної лікарні імені І.І. Мечникова.

Дніпропетровська обласна організація Товариства Червоного Хреста України (ТЧХУ) надає гуманітарну та медичну допомогу, здійснює пошук рідних та близьких громадян України, які переміщуються з тимчасово окупованої території та районів проведення антитерористичної операції.

Станом на 02 лютого 2015 р. Дніпропетровська обласна організація ТЧХУ отримала гуманітарну допомогу від Фінського Червоного Хреста, Німецького уряду, Словенського Червоного Хреста, БФ «Українська перспектива», ООН, ПРООН.

Близько 40 тис. ВПО отримали гуманітарну допомогу на загальну суму 3 887 421 грн., що складає 800 т (продуктових наборів 80 940 од., одягу – 4 645 компл., гігієнічних наборів – 1 535 компл., засобів обігріву – 120 од., сертифікатів супермаркету «Сільпо» – 1 200 шт.)

Поранених, які постраждали під час антитерористичної операції забезпечено ліками на суму 5 183 900 грн.

Вищевказаним благодійним фондом для потреб ВПО також були отримані 5 000 продуктових наборів від міжнародної організації «Армія порятунку», 2 500 гігієнічних наборів та 1 000 теплих ковдр від міжнародної організації «Лікарі без кордонів», а також розподілено близько 20 т речової гуманітарної допомоги, отриманої від німецького федерального агентства «GIZ».

В рамках цілеспрямованої діяльності управління із залучення міжнародної допомоги для вирішення проблем ВПО у звітному періоді підписано Меморандум про співробітництво між Регіональним Представництвом Управління Верховного Комісара ООН у справах біженців у Білорусі, Молдові та Україні і Дніпропетровською обласною державною адміністрацією. Даним Меморандумом передбачено надання фінансової допомоги для ремонту будівельних об'єктів комунальної власності, в яких розселятимуться ВПО, виділення гуманітарної допомоги (непродовольчі товари, продуктові набори тривалого зберігання), нарахування разової грошової допомоги найбільш вразливим категоріям ВПО тощо.

По лінії Управління Верховного комісара ООН у справах біженців для потреб внутрішньо переміщених осіб в Дніпропетровській області було передано 4 170 ковдр, 1 540 комплектів постільної білизни, 1 670 зимових курток, 1 318 комплектів термобілизни, 1 250 спальних мішків, 1 000 наборів їжі, 400 наборів для кухні. За рахунок УВКБ ООН також здійснено повний ремонт 5 та 6 поверхів приміщення фонду «Допомога Дніпра», де на тимчасовій основі розміщуються новоприбулі ВПО.

Але незважаючи на те, що держави європейської спільноти швидко відреагували на прохання керівництва області про надання гуманітарної допомоги, виникли певні проблеми, а саме: при перетині кордону виникали труднощі з тим, що оформлення гуманітарних вантажів тривало досить довго по причині недосконалості митного законодавства країни та не розраховане на швидке оформлення гуманітарних вантажів. Тому митна служба спільно з органами влади та дипломатичними установами вирішували проблемні питання, які виникали безпосередньо в ході оформлення гуманітарної допомоги.

Для зменшення термінів розмитнення потрібно вдосконалювати законодавчу базу, надавати перевагу у вигляді зеленого коридору гуманітарним вантажам, введення електронної системи розмитнення вантажів.

Як підсумок, слід зазначити, що співробітництво у сфері гуманітарної допомоги між Україною та з боку ЄС та його держав-членів є вкрай важливим, стабілізуючим фактором для підтримки нашої держави.

О. Лисенко

ФОРМУВАННЯ І РЕАЛІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

Проблема формування і реалізації державної кадрової політики є однією з найважливіших ланок у системі здійснення Конституційних змін та децентралізації влади в Україні. Цей висновок впливає, перш за все, з аналізу мети, принципів, пріоритетів, місця і ролі державної кадрової політики у системі демократичного реформування суспільства, утвердження правової держави. Він базується на оцінці реальних процесів трансформації українського суспільства, а також підтверджується практикою кадрової політики розвинених демократичних країн. Практична реалізація державної кадрової політики сприятиме соціальному, політичному та економічному розвитку України та її інтеграції до Європейського Союзу. Одним із кроків євроінтеграції є створення Центру адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу. Пріоритетним напрямком роботи Центру є вдосконалення системи управління людськими ресурсами на державній службі.

Реалізація цього завдання має низку пріоритетів:

- упровадження системи управління людськими ресурсами за компетентнісним підходом;
- розробка стратегічних документів щодо управління людськими ресурсами на державній службі;
- підвищення рівня професійної компетентності державних службовців.

Негативні тенденції та явища в місцевих органах державного управління і органах місцевого самоврядування, зокрема низька ефективність управлінських рішень, формування програм, їх реалізації, знеособлення результатів роботи працівників органів державного управління, бюрократизм, корупційні дії стали результатом суттєвих деформацій державної кадрової політики і державної служби. Повільно створюються умови для відкритості, гласності, прозорості діяльності державних службовців, вільного і відкритого доступу громадян до

державної служби. У державній кадровій політиці проявляється багато формалізму. Недостатньо унормовані процедури конкурсного відбору при прийнятті на державну службу, атестації державних службовців, їх щорічної оцінки, а також стабільність роботи та просування по службовій кар'єрі, соціально-правовий захист державного службовця та його сім'ї. У центрі і на місцях продовжується практика адміністрування державно-управлінської діяльності тощо.

Успішне вирішення існуючих проблем можливе лише внаслідок використання ефективних механізмів формування й реалізації державної кадрової політики, подальшого вдосконалення державної кадрової політики.

Конституція України, Закон України «Про державну службу», укази Президента України з питань роботи з кадрами та становлення державної служби, постанови та розпорядження Кабінету Міністрів України значно зміцнили нормативно-правову базу державної кадрової політики. У роботі з кадрами почала складатися певна система.

Стратегія державної кадрової політики України передбачає визначення:

- основних проблем у кадровій політиці в державному управлінні, в економічній, соціальній, гуманітарній, науковій сферах;
- головних цілей і першочергових кроків у напрямі їх досягнення з врахуванням проблем соціального діалогу та гендерної політики.

Формуванню та реалізації державної кадрової політики в Україні могли б сприяти такі умови:

1. Розробка на державному рівні науково обґрунтованої Концепції державної кадрової політики, яка повинна визначити перспективи кадрового забезпечення, чітко визначення суб'єктів і об'єктів кадрової політики, їх взаємозв'язок і взаємодію в кадрових процесах як по «вертикалі», так і по «горизонталі», шляхи, засоби та механізми кадрового забезпечення здійснення основних завдань державної політики, а також розробка комплексних програм кадрового забезпечення.

2. Забезпечення демократичних принципів у формуванні кадрового корпусу місцевих органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, розробка і запровадження критеріїв відбору осіб на державну службу та критеріїв оцінки їх діяльності.

3. Унормування параметрів соціально-правового статусу державного службовця, його службової кар'єри, престижного матеріального забезпечення під час служби і після виходу на пенсію, інших мотиваційних стимулів для формування кадрів нової генерації.

4. Регулярне проведення атестації і оцінки з метою контролю за діяльністю і надання допомоги спеціалістам з наступним обговоренням результатів атестації, щорічної оцінки на колегіях місцевих державних адміністрацій та відповідними висновками щодо подальшої їх кар'єри.

5. Запровадження принципу гласності, відкритості і прозорості в діяльності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, посилення економічного, організаційного, адміністративного, морального впливу на випадки зловживання, бездіяльність, порушення законів, безвідповідальності управлінських кадрів, посилення дисципліни і відповідальності, боротьби з корупцією і організованою злочинністю в органах державного управління.

6. Зміцнення кадрового потенціалу державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, підвищення іміджу і престижу цієї служби, вдосконалення роботи із резервом кадрів, системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації, перспективне державне планування потреби в кадрах державних службовців для всіх регіонів, включаючи окремі адміністративно-територіальні формування.

7. Удосконалення нормативно-правової бази державної служби і служби в органах місцевого самоврядування, вирішення ряду практичних питань, у т. ч. розробки типології органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, їх структури, штатів, професійних інструкцій, професійно-кваліфікаційних характеристик, правового статусу, фінансового, матеріально-технічного нормування тощо.

8. Безпосередня участь управлінських кадрів і кадрових служб органів влади, педколективів навчальних закладів у професійній орієнтації і відборі на навчання молоді, схильної до державно-управлінської діяльності (конкурси, зустрічі і бесіди, консультації з кандидатами на навчання і т.п.).

9. Удосконалення роботи з кадрами потребує створення у всіх райдержадміністраціях відділів з питань кадрової роботи та державної служби, відновлення кадрових служб при обласних і районних управліннях, створення на регіональному рівні банку даних з кадрових питань, здійснення переходу від кадрової роботи у старому розумінні до кадрової системи управління персоналом, зміни ролі працівників кадрових служб шляхом оволодіння ними комплексної системи знань в галузі соціальної психології і права.

10. Для поліпшення системи управління та кадрового забезпечення слід ширше використовувати вітчизняний та сучасний зарубіжний досвід здійснення державної кадрової політики, зокрема добору і оцінки кадрів, системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації.

Запровадження в практику вказаних рекомендацій буде сприяти підвищенню ефективності і результативності державної кадрової політики, прискорення економічного та соціального розвитку країни.

К. Лисоченко

ГАРМОНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНИХ ЗАКУПІВЕЛЬ УКРАЇНИ ІЗ ЗАКОНОДАВСТВОМ ЄС

Аналіз світового досвіду використання різних закупівельних процедур показує, що однією з найбільш ефективних форм організації великих закупівель товарів і послуг є проведення відкритих конкурсів (тендерів)

На сьогодні ринок державних закупівель знаходиться на стадії формування і, на жаль, його рівень набагато нижче того, що склався в країнах з багаторічними ринковими традиціями. Проте прискорити процес удосконалення процедур закупівель може вивчення і впровадження світового досвіду, дотримання основних принципів здійснення державних закупівель, розвиток науково-методичних засад, методів і прийомів проведення торгових операцій. Сектор державних закупівель України потребує негайних та ґрунтовних реформ. Значна частина грошей українських платників податків довгий час витрачалася на непрозорі та нечесні тендерні закупівлі.

Зміни у стилі європейських стандартів можуть внести більше прозорості до сектору та кардинально зменшити вплив інтересів окремих осіб, привілейованих гравців та завищення цін в тендерних процедурах.

Угода про асоціацію між Україною та ЄС, яку було підписано 27 червня 2014 року в Брюсселі Президентом України Петром Порошенко, містить положення про гармонізацію системи державних закупівель України із законодавством ЄС.

3 листопада 2013 року розпочав свою роботу у Києві Проект ЄС «Гармонізація системи державних закупівель в Україні зі стандартами ЄС», і який планується до листопада 2016 року.

Загальною метою Проекту є “зробити свій внесок у розвиток сталого і послідовного управління державними фінансами, шляхом створення всеосяжної і прозорої нормативно-правової бази для здійснення державних закупівель, ефективної інституційної інфраструктури для здійснення державних закупівель, а також шляхом забезпечення підзвітності та цілісності органів державної влади в сфері державних закупівель та розвитку системи державної допомоги в Україні”

Діяльність Проекту поділена на 5 Компонентів та спрямована на створення:

- всеосяжної і прозорої нормативно-правової бази державних закупівель;
- ефективної інституційної інфраструктури державних закупівель;
- системи відповідальної та чесної державної влади щодо державних закупівель.

У контексті роботи Проекту щодо подальшого розвитку системи

державних закупівель було проведено огляд чинного законодавства України та підготовлено детальні Коментарі до законодавства України про державні закупівлі.

За останні роки законодавство про державні закупівлі постійно змінювалося. До Закону про держзакупівлі 2010 року було внесено зміни більше 20 разів, у тому числі пов'язані з додаванням нових винятків, і той закон у декількох різних аспектах не відповідав законодавству та практиці ЄС щодо державних закупівель.

20 квітня 2014 року набула чинності нова більш прогресивна редакція Закону України «Про державні закупівлі», яка великою мірою відповідає стандартам ЄС, це стало першим вагомим етапом щоб зробити українські процедури держзакупівель прозорими, чесними та ефективними. Новий Закон про закупівлі в окремих положеннях суттєво відрізнявся від попередніх редакцій Закону.

Проте, це лише гарний початок, адже, щоб повністю привести українське законодавство у відповідність з директивами ЄС, належить ще багато чого зробити у найближчі роки.

Інші аспекти реформування системи державних закупівель включають можливе злиття законодавства про державні закупівлі України в єдиний Закон, забезпечення законодавством спрощених і більш гнучких процедур для невеликих контрактів і більш широкого використання рамкових угод. Звісно, пошук оптимальної моделі електронних закупівель в Україні є ще одним важливим напрямком для законодавчої діяльності.

Основним завданням для ефективного реформування державних закупівель в Україні, як і в багатьох інших галузях, є підвищення рівня конкуренції за рахунок залучення більшої кількості економічних операторів, у тому числі малих і середніх підприємств та постачальників, в процесі державних замовлень. Це можливо тільки за умови довіри з боку вітчизняних і міжнародних компаній до уряду як партнера. Також, дуже важливо забезпечити юридичну базу та ефективні засоби правового захисту інтересів бізнесу та відновлення справедливих конкурентних умов у випадках порушення встановлених правил.

Водночас, зрозуміло, що система державних закупівель не може бути вдосконалена без певних важливих змін в адміністративній і фінансовій царинах, включаючи забезпечення прозорості та ефективності системи управління державними фінансами, чіткого розподілу контрольних і правоохоронних функцій між державними органами, повної відповідальності державних службовців за свої рішення та запровадження ефективних і надійних судових та правоохоронних процесів. Угода про асоціацію України з ЄС дозволяє визначити пріоритети необхідних реформ у багатьох з цих галузей, що впливатимуть на прогрес в реформуванні системи державних закупівель.

У середньостроковій перспективі нова система:

1) допоможе встановити *вищі стандарти в управлінні державними фінансами*, включаючи зменшення дублювання державних витрат або їх марного витрачання;

2) сприятиме зусиллям по *боротьбі з корупцією* в Україні, поклавши край таємному субсидюванню чи недоцільним дотаціям певним компаніям;

3) сприятиме *підвищенню рівня конкуренції* за рахунок скорочення випадків надання штучних конкурентних переваг певним компаніям;

4) забезпечить *доцільність заходів підтримки бізнес-сектору*;

5) сприятиме розвитку функціонуючої ринкової економіки в Україні завдяки раціональному підходу до модернізації промисловості, економічного розвитку і залучення прямих іноземних інвестицій.

Наступним і важливим кроком для подальшого розвитку та удосконалення системи державних закупівель стало прийняття у вересні поточного року Закону України «Про внесення змін до деяких законів України у сфері державних закупівель щодо приведення їх у відповідність із міжнародними стандартами та вжиття заходів з подолання корупції».

Як наголошує Президент України, це нова система «забезпечує абсолютно відкриту процедуру» що, уможливить створення «ефективної системи закупівель, за якими можна слідкувати і які можна контролювати з будь-якого місця».

Метою прийняття закону є зниження корупційних ризиків, установлення запобіжних заходів щодо зловживання процедурою оскарження під час проведення процедур держзакупівель, збільшення рівня конкуренції шляхом спрощення участі в процедурах закупівлі для бізнесу тощо.

Слід зазначити, що за останні роки та загалом за існування сучасної системи державних закупівель це закон є вкрай важливим для реформи системи державних закупівель.

Основними новаціями цього документа є:

1. Підвищення вартісної межі щодо застосування норм для закупівлі товарів і послуг до 200 тис. грн, а робіт — до 1,5 млн грн; а також вартісну межу для застосування процедури запиту цінових пропозицій — до 500 тис. грн. Мета зміни: через інфляцію вартість товарів значно зросла, тому підприємства мусили вже навіть прості товари та поточні послуги закуповувати через процедуру торгів. Сьогодні пороги дозволяють спростити процес придбання товарів для учасників ринку – держави та підприємств.

2. Прибрано вимогу, що річний план, зміни до нього надсилаються до органів, які здійснюють казначейське обслуговування бюджетних коштів, або обслуговуючого банку за місцем обслуговування замовника протягом 5-ти робочих днів із дня їх затвердження.

3. Казначейство до здійснення оплати за договором про закупівлю перевірятиме наявність оригіналу договору про закупівлю, наданого замовником органу Казначейства, річного плану закупівель і звіту про результати проведення процедури закупівлі, що підтверджують проведення процедури закупівлі, за результатами якої укладено договір про закупівлю. Перевірка наявності документів (окрім оригіналу договору про закупівлю) здійснюється шляхом перегляду документів, розміщених на веб-порталі Уповноваженого органу.

4. Довідки та кваліфікаційні документи тепер надає тільки переможець. Мета: спростити для бізнесу доступ до державних закупівель та збільшити кількість постачальників. Як наслідок - це призведе до зниження цін та підвищення рівня якості пропозицій.

3. Замовник більше не може вимагати від підприємця довідки які є у відкритому доступі. Мета цієї зміни також спростити доступ до торгів, зменшити бюрократичне навантаження та прискорити процес оформлення пропозицій. .

6. Документація конкурсних торгів має містити опис і приклади формальних (несуттєвих) помилок, допущення яких учасниками не призведе до відхилення їх пропозицій. Формальними (несуттєвими) вважаються помилки, що пов'язані з оформленням пропозиції конкурсних торгів і не впливають на зміст пропозиції, а саме — відсутність нумерації сторінок, підписів, печаток на окремих документах, технічні помилки й описки.

7. Під час розкриття пропозицій конкурсних торгів перевіряється, оголошується наявність або відсутність усіх необхідних документів, передбачених документацією конкурсних торгів, а також оголошуються найменування та місцезнаходження кожного учасника, ціна кожної пропозиції конкурсних торгів або частини предмета закупівлі (лота). На вимогу суб'єктів замовник зобов'язаний продемонструвати зміст документа, що містить інформацію про ціну, наявність або відсутність усіх необхідних документів, передбачених документацією конкурсних торгів.

8. Замовник не вимагає від учасників попередньої кваліфікації, які пройшли кваліфікаційний відбір, повторного подання ними документально підтвердженої інформації про їх відповідність кваліфікаційним критеріям під час подальшого проведення процедури.

Таким чином, такі зміни поступово наближають до приведення системи державних закупівель до міжнародних стандартів проте її запровадженню має передувати ґрунтовне опрацювання і всіх наступних етапів реформування.

Основними завданнями реформування системи державних закупівель залишається подальша розробка українського законодавства, модернізація таких систем як веб-портал державних закупівель для

забезпечення повного зовнішнього контролю за державними замовленнями (особливо неурядовими організаціями та активістами), оптимальний підхід до електронних закупівель та вдосконалення підготовки закупівельних установ по всій країні, аби забезпечити ефективну роботу системи на практиці. Це, очевидно, означатиме більш ефективне використання грошей платників податків, зниження рівня корупції, поліпшення умов для конкуренції і легітимність повсякденної діяльності багатьох державних органів.

М. Маєвська

УДОСКОНАЛЕННЯ РОБОТИ СУДІВ ЗАГАЛЬНОЇ ЮРИСДИКЦІЇ У ПЕРІОД РЕФОРМУВАННЯ СУДОВОЇ СИСТЕМИ В УКРАЇНІ

Удосконалення діяльності апаратів судів загальної юрисдикції безпосередньо залежить як від кардинального оновлення адміністративно-правових засад їх функціонування, так і від врегулювання питань оптимізації структурної побудови та організаційних аспектів їх діяльності.

За останні роки з метою прискорення процесу реформування судової системи було започатковано реалізацію низки державних програм з використанням сучасних інноваційних форм і методів, спрямованих на ефективне адміністрування в судах загальної юрисдикції. Це стосується таких питань як забезпечення умов доступності правосуддя, оцінювання якості функціонування судів, формування єдиного інформаційного простору, впровадження і розвиток комунікаційних стратегій у судах загальної юрисдикції, ефективне планування роботи, організація управління персоналом суду, введення автоматизованої системи документообігу, визначення повноважень апарату суду, розподіл адміністративно-управлінських функцій голов суду, їх заступників, помічників та керівників апарату тощо.

Аналіз сучасного стану організації забезпечення діяльності апаратів судів загальної юрисдикції дає підстави стверджувати про наявність цілої низки проблем, серед яких, у першу чергу, слід відзначити недостатньо визначену організаційну структуру апарату суду, відсутність або недостатній рівень розробки та впровадження стандартів щодо рівня знань і навичок, кваліфікаційних вимог до працівників та керівників апарату суду, відсутність організації спеціальної підготовки керівників та працівників апарату суду, недостатнє інформаційне, фінансове, матеріально-технічне та соціально-побутове забезпечення діяльності апарату суду та ін.

Удосконалення організації роботи апаратів судів перш за все

передбачає створення необхідних структурних підрозділів та чітке нормативне закріплення їх організаційної структури.

Організаційна структура суду є елементом механізму діяльності суду. Забезпечення діяльності суду охоплює сукупність організаційно-розпорядчих та технічних дій по проходженню судових справ, яке має чотири стадії: прийом та призначення судових справ для розгляду; розгляд судових справ у порядку, визначеному законодавством; звернення судових рішень до виконання; збереження судових справ. Проходження справою кожної стадії забезпечується діяльністю функціональних підрозділів і посадових осіб суду, які не є суддями, з яких складається апарат суду.

У сучасних умовах процес організації роботи судів загальної юрисдикції, в якому беруть безпосередню участь працівники апарату суду, містить у собі цілу низку самостійних завдань та функцій, виконання яких потребує наукових знань, вмінь, навичок і практичного досвіду з різних видів діяльності. Тому в процесі проведення судової реформи одним із першочергових є завдання оптимізації системи кадрового забезпечення діяльності судів, під яким у сучасній науці розуміється сукупність відповідних процедур, пов'язаних із гарантуванням реалізації вимоги професійності персоналу судів (як суддів, так і працівників апарату судів).

Розв'язання зазначених проблем потребує здійснення низки заходів правового та організаційного характеру. Зокрема, розробки та впровадження стандартів щодо рівня знань і навичок, кваліфікаційних вимог до працівників та керівників апарату суду, їх заступників, керівників структурних підрозділів суду; організації спеціальної підготовки керівників апарату судів, їх заступників, вдосконалення механізму прийняття на відповідні посади та ін., що дозволить суттєво підвищити фаховий рівень працівників апарату суду і забезпечити таким чином ефективну роботу органів судової влади України.

Одним із дієвих засобів підвищення ефективності роботи апаратів будь-яких державних органів є впровадження та масштабне застосування інформаційно-комунікаційних технологій. Сучасні засоби комп'ютерної техніки й техніки зв'язку в поєднанні з новими технологіями введення, збереження й обробки інформації дозволяють значно підвищити продуктивність праці та якість результату не тільки на основних виробничих процесах, а й при прийнятті. Суд, як і будь-який елемент соціальних систем зазнає надзвичайно великого впливу з боку сучасних інформаційних технологій, за допомогою яких виявляється можливим супроводжувати на ефективному рівні весь потік справ, що розглядається у ньому, оперативно і без додаткових витрат готувати звіти та дані судової статистики. Запровадження таких підходів веде до полегшення управління у цій сфері, має розглядатися як найважливіша

складова перспектив його вдосконалення. Особливого значення в контексті питань вдосконалення організаційної роботи апаратів судів загальної юрисдикції України набувають заходи щодо уніфікації, розроблення стандартних форм і процедур електронного діловодства, забезпечення вільного доступу громадян до інформації про рух судових справ за допомогою відповідних мереж даних, ведення спеціальних реєстрів, у яких би зберігалися відомості про належне оповіщення сторін про час і місце судового розгляду, запровадження підходів щодо підготовки графіку судових засідань та ін.

Удосконаленню системи організаційного забезпечення діяльності апаратів судів загальної юрисдикції має сприяти широке запровадження інформаційно-телекомунікаційної технології «електронний суд» («e-court»), спрямованої на забезпечення прозорості та відкритості системи правосуддя, підвищення рівня інформованості суспільства про діяльність судів шляхом формування єдиної централізованої бази даних, що дозволить здійснювати обмін справами та документами в електронному вигляді, використовувати різне програмне забезпечення, електронний прийом та відправку документів тощо.

Важливим напрямком процесу оптимізації організації діяльності апаратів судів загальної юрисдикції України є також їх матеріальне та соціально-побутове забезпечення.

Нарешті, ще одним актуальним напрямком вдосконалення роботи з організації діяльності апаратів судів загальної юрисдикції є забезпечення дотримання працівниками апаратів загальних вимог поведінки, якими вони мають керуватись під час та поза виконанням своїх службових обов'язків. Вимоги до поведінки керівників та працівників апаратів судів загальної юрисдикції встановлюються, зокрема, такими нормативно-правовими документами як Правила поведінки працівника суду, що закріплюють стандарти моральної цілісності та відповідної поведінки працівників суду, які ґрунтуються на дотриманні особистої, професійної та організаційної етики задля підтримання авторитету, незалежності і ефективності судової влади, підвищення довіри громадськості до суду та Загальні правила поведінки державного службовця, які є узагальненням стандартів етичної поведінки, доброчесності та запобігання конфлікту інтересів у діяльності державних службовців та способів врегулювання конфлікту інтересів.

**АНАЛІЗ ПРОБЛЕМ ТА ВИЗНАЧЕННЯ
ОСНОВНИХ НАПРЯМКІВ РОБОТИ ВІДДІЛУ
ПЕРСОНІФІКОВАНОГО ОБЛІКУ ОТРИМУВАЧІВ ПІЛЬГ
(НА ПРИКЛАДІ ЖОВТНЕВОЇ РАЙОННОЇ У МІСТІ
ДНІПРОПЕТРОВСЬКУ РАДИ)**

Соціальний захист – необхідний елемент функціонування розвиненої держави. Соціальний захист має ґрунтуватися на принципах поглиблення адресності та забезпечення матеріальної підтримки непрацездатних громадян, сімей з дітьми, пенсіонерів та осіб з обмеженими фізичними можливостями.

В Україні за багато років створена складна й розгалужена система пільг та компенсацій для окремих категорій громадян. Це виплати чи послуги, які надаються населенню згідно з чинним законодавством України. Але при відсутності адресності їх надання система вийшла з-під контролю та потребує реформування. Сьогодні в Україні система пільг спрямована на вирішення двох принципово різних завдань. Перше – це надання привілеїв окремим категоріям населення, які влада прагне виділити із загальної сукупності, незалежно від рівня доходу. Існування пільг такого роду значною мірою є тягарем для системи соціального захисту населення країни. Друге – це підтримка соціально вразливих верств населення, що можна вважати специфічною формою адресної соціальної допомоги. Сучасна державна політика щодо соціального захисту населення повинна виступати цілеспрямованою дією, безпосереднім чи опосередкованим впливом на повсякденне життя суспільства, стати підсумком великої кількості програм, законодавчих намірів та організаційних взаємодій.

Відділ персоніфікованого обліку отримувачів пільг є структурним підрозділом управління праці та соціального захисту населення у Жовтневому районі, організовує виконання завдань, щодо створення і використання єдиного державного автоматизованого реєстру осіб, які мають право на пільги, згідно з законами України.

Відділ відповідно до покладених на нього завдань:

- організовує роботу, в межах своєї компетенції, з надання пільг пенсіонерам, інвалідам, ветеранам війни та праці та іншим пільговим категоріям населення;
- проводить роботу по забезпеченню пільговим твердим паливом ветеранів війни та інші категорії населення, які мають на це право;
- проводить інвентаризацію особових справ пільговиків;
- встановлює статус особи, на яку поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;

- організовує і проводить консультації, розглядає звернення громадян, підприємств, установ та організацій з питань, що належать до його компетенції;

- роз'яснює громадянам положення нормативно-правових актів з питань, що належать до його компетенції;

- в установленому порядку формує базу даних Єдиного державного автоматизованого реєстру осіб, які мають право на пільги та веде їх персоніфікований облік;

- проводить електронну звірку з підприємствами – надавачами житлово-комунальних послуг щодо наданих ними пільг, опрацьовує протоколи звірки та з'ясовує обставини щодо виявлених розбіжностей в результаті звірки, надає консультації підприємствам по питанням пільг.

Основними завданнями і цілями діяльності відділу є:

- організувати збирання, систематизацію і зберігання інформації та забезпечення її автоматизованого використання для контролю за відомостями, які подаються підприємствами та організаціями, для розрахунків за надані пільговикам послуги;

- вести облік пільговиків шляхом формування на кожного пільговика персональної облікової картки згідно з формою «1-пільга»;

- надавати консультації пільговикам, підприємствам та організаціям, що надають послуги;

- спільно з фінансово-господарським та відділом контролю здійснює контроль за цільовим використанням коштів, наданих за розрахунками організаціями та підприємствами пільговикам.

Проведений у процесі стажування аналіз дає підстави зробити узагальнюючий висновок про стан та проблеми, які виникають у роботі відділу, а також внести деякі пропозиції щодо можливостей їх вирішення:

- відділ складається з 4-х спеціалістів: начальник відділу, головний спеціаліст з питань пільг, спеціалісти відділу – 2 особи. Є потреба в збільшенні кількості працівників, особливо у зв'язку із діючими змінами у законодавстві (Постанова КМУ від 04.06.2015 р. «Про затвердження Порядку надання пільг окремим категоріям громадян з урахуванням середньомісячного сукупного доходу сім'ї»);

- мінімальний рівень матеріального забезпечення працівників та умов праці не сприяє розвитку поліпшеної системи мотивації, яка доволі успішно діє в приватних структурах;

- недосконалість законодавчої та нормативно-правової бази України суттєво ускладнює об'єктивне трактування з боку населення;

- існують складнощі щодо отримання вчасної та якісної інформації від відповідальних виконавців підприємств, організацій, установ для підготовки відділом узагальненого звіту чи інформації;

- встановлення терміну на вхідних документах з інших органів державної влади інколи не дає можливості на детальне, повноцінне їх

опрацювання та надання обґрунтованих пропозицій чи відповідей, завдання інколи виконуються не у встановлений термін;

– недосконалість Єдиного державного автоматизованого реєстру пільговиків, комп'ютерна техніка, умови праці, матеріально-технічне забезпечення потребують негайної модернізації та поліпшення.

Ураховуючи викладене, можна зробити такі висновки та пропозиції. На сьогоднішній день відділ персоніфікованого обліку отримувачів пільг виконує значний об'єм роботи (особливо через зміни у законодавстві). Виконання поставлених завдань вимагає високого професіоналізму та оперативного реагування на ситуацію, вдосконалення комп'ютерної техніки, і насамперед, бази даних ЄДАРП. Також треба залучати спеціалістів інших структурних підрозділів управління (за погодженням з їх керівниками) для розгляду питань, що належить до компетенції відділу.

С. Миндрул

СПЕЦИФІКА УПРАВЛІННЯ АГРОПРОМИСЛОВИМ КОМПЛЕКСОМ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ

Однією з основних складових національної безпеки України є економічна безпека. Сільськогосподарське виробництво є однією з стратегічно важливих і провідних галузей народного господарства, ефективність функціонування якої визначально впливає на стабільність економічної та продовольчої безпеки держави. Надійне забезпечення країни продукцією сільського господарства, використання наявного експортного потенціалу агропромислового комплексу (АПК) є важливими завданнями загальнонаціонального масштабу. Цим зумовлюється особливе, стратегічне значення аграрної реформи в процесі реформування економіки країни в цілому.

Однак, перехід на ринкові засади існування не може відбутися без докорінної системної перебудови і переосмислення принципів функціонування механізму державної стратегії розвитку та управління АПК, оскільки до останнього часу мали місце спроби несуттєвого вдосконалення його окремих елементів: організаційних структур та функцій державного управління у цій сфері, системи доведення планових завдань, стимулювання і оплати праці, ціноутворення тощо.

Прогнозування і планування аграрного виробництва мають велике значення для його продуктивності.

Прогнози і плани розвитку аграрного сектору включають усі сфери діяльності різних форм власності на конкретній території (область, місто, район) як єдиного народногосподарського комплексу. Прогнози і плани розвитку аграрного сектора розробляють економічні підрозділи державних адміністрацій разом із науково-дослідними установами за

методикою Міністерства економіки і Міністерства аграрної політики. Прогнози і плани розвитку АПК регіону використовують як засіб управління соціальним і економічним розвитком галузі регіону. Вони є складовими частинами довгострокових, середньострокових прогнозів та індикативних планів соціального й економічного розвитку регіону і країни в цілому. Зведені плани розвитку АПК на рівні регіону, після затвердження їх основних параметрів у складі планів регіону і країни, використовують для формування бюджету регіону та підготовки інших економічних документів; для координації взаємодії державних, галузевих і регіональних органів управління у вирішенні комплексних та регіональних проблем розвитку АПК; використання економічних, правових і адміністративних важелів для досягнення визначених цілей та пріоритетів розвитку галузі регіону.

На державному рівні визначається політичний принцип (доктрина) формування реальних фінансових ресурсів у галузі сільського господарства, переробних і торгівельних організаціях, що забезпечить структурні зміни і дасть позитивний результат для АПК.

Міністерство аграрної політики та продовольства України та Державна інспекція сільського господарства є центральними органами у системі центральних органів виконавчої влади з питань забезпечення реалізації державної аграрної політики, продовольчої безпеки держави, державного управління у сфері сільського господарства, садівництва, виноградарства, харчової і переробної промисловості та комплексного розвитку сільських територій.

Основними завданнями Мінагрополітики є:

– формування та реалізація державної аграрної політики, організація розроблення та здійснення заходів із забезпечення продовольчої безпеки держави;

– здійснення державного управління у сфері сільського господарства, садівництва, виноградарства, харчової і переробної промисловості;

– розроблення і здійснення заходів, спрямованих на комплексний розвиток галузей агропромислового виробництва і сільських територій;

– участь у формуванні та реалізації інноваційної, інвестиційної і соціальної політики у сільській місцевості;

– координація діяльності органів виконавчої влади з питань реалізації державної аграрної політики, забезпечення продовольчої безпеки держави та удосконалення структури галузей агропромислового виробництва.

На території областей України, зокрема Кіровоградської, здійснення вищезазначених завдань покладається на департамент агропромислового розвитку обласної державної адміністрації, який є структурним підрозділом обласної державної адміністрації, підзвітним та підконтрольним голові обласної державної адміністрації та Мінагрополітики. Тобто департамент - установа подвійного підпорядкування.

Аналогічно відбувається підпорядкування і в районах області. Районні управління агропромислового розвитку виконують вищезазначені завдання і одночасно є установами подвійного підпорядкування: структурний підрозділ райдержадміністрації та підконтрольні департаменту агропромислового розвитку облдержадміністрації.

Серед державних установ, що діють на території областей і підпорядковуються відповідним вищестоящим центральним установам на Кіровоградщині налічується біля 40 установ, причетних до галузі АПК. Таким чином, АПК області складається з органів виконавчої влади та організацій, установ, що безпосередньо задіяні в агропромисловому виробництві. Взаємозв'язок елементів структури АПК області відбувається переважно через координування діяльності сільськогосподарських, переробних підприємств, фермерських господарств органами виконавчої влади.

Державна регулююча функція формування внутрішніх фінансових ресурсів для АПК будується таким чином, що внутрішні фінансові ресурси для сільського господарства, як сировинного сектора агропромислового комплексу, можливо одержати лише в тому випадку, коли виробництво сільськогосподарської продукції буде пов'язано з результатами кінцевої продукції споживання технологічно і організаційно – від виробництва сировини до споживання кінцевої готової продукції. У цьому випадку учасники виробництва сільськогосподарської продукції, її переробки, зберігання і реалізації будуть поставлені в рівну залежність один від другого, розуміючи ступінь свого ризику і маючи реальне уявлення про власні доходи.

Сільське господарство є не тільки єдиною галуззю, що продукує енергію сонця, а затрачена праця в ній спрямована на її збереження та використання, але додана вартість, що створюється в цій галузі, реалізується в переробній галузі й торгівлі, а тому їх потрібно у відповідній частці повернути туди, де вони створювалися і для цього необхідний реальний та ефективний механізм.

Такий механізм передбачає поєднання сільського господарства з промисловістю, що переробляє його сировину, а також торгівлю, яка реалізує кінцеву продукцію споживання, охоплюючи, таким чином, комплексну систему створення, розподілу, перерозподілу і використання виробничого потенціалу, трудових, матеріальних та фінансових ресурсів в усьому агропромисловому комплексі. Система включає галузі, що виробляють засоби виробництва для переробної промисловості й сільського господарства (I сфера), безпосередньо сільськогосподарське виробництво (II сфера), переробку і збут сільськогосподарської сировини і виробленої із неї кінцевої продукції споживання (III сфера). Різномітно, особливо технологічно і фінансово, пов'язані між собою II і III сфери АПК.

Проте, для забезпечення безперервної і стабільної роботи такого механізму потрібне більш розгалужене планування розвитку АПК. Особливістю планування в агропромисловому комплексі є розрахунок виробленої продукції відповідно до потреби, тобто балансовий метод який є складовою економічного планування. Але, такий підхід не передбачає бюджетного і демографічного планування (як окремої складової) з резервуванням коштів на розвиток та врахуванням міграційних процесів тощо.

Отже, для забезпечення розвитку агропромислового комплексу регіону необхідно розробляти стратегію з врахуванням регіональних особливостей та використанням основних методів економічного, бюджетного та демографічного планування.

В. Нечипоренко

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ РАЙОННИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ

В умовах децентралізації особливої актуальності набуває організація правової роботи, спрямованої на правильне застосування, неухильне дотримання та запобігання невиконанню вимог законодавства, інших нормативних актів районною державною адміністрацією (далі - райдержадміністрація), її керівництвом та працівниками під час виконання покладених на них завдань і функціональних обов'язків, а також представлення інтересів райдержадміністрації в судах.

В райдержадміністраціях сформовано сектори правового забезпечення відповідно до Закону України «Про місцеві державні адміністрації», основні функції яких полягають у контролі за реалізацією райдержадміністрацією власних повноважень, а також делегованих відповідно до Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні». Необхідність такого контролю полягає у правильному застосуванні норм чинного законодавства при прийнятті розпоряджень головою держадміністрації та підтвердження законності такого розпорядження на основі складання пояснювальної записки.

Згідно Положення про сектор правового забезпечення райдержадміністрації, затверджене розпорядженням голови Магдалинівської районної державної адміністрації від 19 лютого 2013 р. № 48-Р-13 основними завданнями є:

- організація і участь у забезпеченні реалізації державної правової політики, правильного застосування законодавства в райдержадміністрації, у представленні законних інтересів райдержадміністрації в судах;
- розробляє та бере участь у розробленні проектів розпоряджень

голови райдержадміністрації з питань, що належать до компетенції райдержадміністрації;

– перевіряє на відповідність законодавству і міжнародним договорам України проекти розпоряджень голови райдержадміністрації;

– здійснює методичне керівництво правовою роботою в райдержадміністрації, перевіряє стан правової роботи та подає пропозиції на розгляд голови райдержадміністрації щодо її поліпшення, усунення недоліків у правовому забезпеченні діяльності райдержадміністрації, вживає заходів до впровадження новітніх форм і методів діяльності сектору правового забезпечення, виконання актів Міністерства юстиції України [1].

Щомісячно сектором правового забезпечення на перевірку до територіальних органів Міністерства юстиції України подається перелік розпоряджень прийнятих відповідною адміністрацією. Після проведення перевірки до держадміністрації надходить довідка про наявність перевищення владних повноважень чи їх відсутність.

Організаційно-правове забезпечення взаємовідносин місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування в Україні будується на відповідній нормативно-правовій основі. Конституція України допускає делегування повноважень місцевих державних адміністрацій виконкомам сільських, селищних і міських рад, а також обласних і районних рад обласним і райдержадміністраціям. Законами України «Про місцеві державні адміністрації» та «Про місцеве самоврядування в Україні» встановлюють межі такого делегування, а також інші форми взаємодії місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування.

Питання розмежування функцій та повноважень місцевих державних адміністрацій і органів місцевого самоврядування виникають тому, що ці органи часто вступають у конфлікти між собою через різне розуміння меж здійснення ними функцій та повноважень, що може привести до розгляду даного питання у судовому порядку.

Проблему розподілу повноважень можливо вирішити різними шляхами, зокрема:

1. Винятком з чинного законодавства статей, що вирішують питання делегування повноважень. У цьому випадку орган матиме вичерпний перелік повноважень та діятиме в межах визначеної компетенції. Проте існує ризик не охопити проблемні питання жодною із сторін.

2. Укладення між сторонами договорів про співпрацю у випадках необхідності участі місцевого самоврядування та органів виконавчої влади. При цьому сектором правового забезпечення буде здійснено експертизу на доцільність укладення такої угоди, обумовлено питання меж повноважень, фінансування та юридичної відповідальності.

Ураховуючи вищевикладене слід зазначити, що сьогодні сектор

правового забезпечення виконує значний обсяг роботи охоплюючи аналіз розпоряджень голови райдержадміністрації та їх експертну оцінку, участь у засіданнях комісій щодо вирішення земельних питань, реєстрації та розгляд звернень, що надходять до Дніпропетровської обласної державної адміністрації, урядового контактного центру та при особистому прийомі головою Магдалинівської районної державної адміністрації. Виконання поставлених завдань в умовах децентралізації підкреслює необхідність встановлення меж повноважень райдержадміністрацій та районних рад.

1. Положення про сектор правового забезпечення районної державної адміністрації : розпорядженням голови Магдалинівської районної державної адміністрації від 19 лютого 2013 р. № 48-Р-13. – Режим доступу: <http://www.magd-rn.dp.gov.ua>.

М. Оболонська

РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ: ЗАПРОВАДЖЕННЯ НАКОПИЧУВАЛЬНОЇ СИСТЕМИ ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВОГО ДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ

Сьогодні уряд пропонує нам подумати не лише про старість, яка приходить до кожного незалежно від роздумів про неї, а про власну зрілість. Саме з цією метою уряд ініціював проведення реформи системи пенсійного забезпечення. Реформа передбачає перехід на 3-рівневу систему пенсійного забезпечення, яка включатиме елементи вже існуючих солідарної та добровільної накопичувальної систем і введе ще один накопичувальний рівень – обов'язковий.

Запропоновані урядом новації складаються з 2-х частин: переведення з 1 січня 2016 р. на накопичувальну основу так званих професійних пенсій і запровадження з 1 січня 2017 р. обов'язкової участі в накопичувальному пенсійному страхуванні всіх працюючих молодших ніж 35 років.

Міністерством соціальної політики розроблено проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та єдиних принципів нарахування пенсій». Законопроект зареєстровано у Верховній Раді України від 30.04.2015 № 2767. На теперішній час цей законопроект вручено на повторне подання Комітету.

Також Мінсоцполітики спільно з науковими установами додатково опрацьовує міжнародний досвід щодо існуючих моделей недержавного соціального страхування та можливості їх застосування в Україні.

Перевагами накопичувальної системи є те, що вона не залежить

від демографічних проблем, забезпечує інвестиційний ресурс економіки шляхом залучення для вирішення проблем економічного розвитку коштів, що в ній акумулюються, забезпечує персоніфікацію і індивідуалізацію накопичених грошових коштів та забезпечує диференціацію розмірів пенсій залежно від особистих накопичень людини.

Однак, основними загрозами при впровадженні накопичувальної системи є такі: подальше погіршення фінансового стану Пенсійного фонду України, знецінення пенсійних накопичень внаслідок інфляції, вплив фінансово-економічної кризи.

Спад виробництва, зменшення зайнятості та зниження заробітних плат обумовлює звуження бази сплати пенсійних внесків і в солідарну, і в накопичувальну системи. Спад призводить до знецінення накопичень, з яких в майбутньому буде виплачуватися пенсія. У період фінансових криз виникає так звана інвестиційна пастка, коли за порівняних параметрів участі у системі (тривалість участі, обсяги внесків) учасники, у яких настання пенсійного віку припадає на кризовий або найближчий післякризовий період, отримують пенсії менші, ніж їхні колеги, що вийшли на пенсію напередодні кризи. Солідарні системи пенсійного забезпечення є більш стійкими до впливу фінансової кризи.

Отже, головною проблемою накопичувальної системи є проблема збереження накопичень і забезпечення достатнього рівня пенсійного забезпечення.

У законопроекті за № 2767 також пропонується з 1 січня 2016 р. скасувати призначення спеціальних пенсій, крім пенсій для військовослужбовців та запровадити призначення всіх видів пенсій за нормами єдиного Закону «Про систему пенсійного забезпечення та загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

Не можна не враховувати того, що прийняття такого рішення може негативно вплинути на ставлення до держави та довіру до неї з боку зазначених категорій осіб, оскільки держава у цьому випадку відмовляється нести відповідальність перед ними (найнятими нею на роботу на визначених нею ж умовах) за прийняті раніше нею ж рішення щодо їх пенсійного забезпечення. У цей час українська держава, як ніколи, потребує достатньої для її перебудови кількості професійних управлінців, які можуть бути сформовані тільки в процесі тривалої професійної роботи на державній службі, постійного підвищення кваліфікації державних службовців, залучення на державну службу найбільш здібних і талановитих людей. Адже від якості здійснення державного управління залежить якість життя суспільства, економічний та соціальний розвиток, його моральний клімат тощо.

Не зрозуміло, як саме ця ініціатива сприятиме підвищенню рівня державного управління, професіоналізму та престижності роботи на посадах державної служби, забезпеченню державного управління

якісним кадровим резервом професіоналів, умовам протидії корупції, що в кінцевому підсумку матиме безпосередній вплив на якість адміністративних послуг населенню та на побудову правового демократичного суспільства загалом. Вважаємо, що скасування встановлення пенсій за спеціальними законами може мати місце лише за умови одночасного внесення змін до інших актів законодавства, які забезпечать престижність роботи у сфері державного управління і компенсують скасування спеціальних пенсій. Адже на сьогодні ці пенсії є чи не єдиною реальною гарантією, яка компенсує особливі вимоги до праці та обмеження на додатковий дохід, які законодавство встановлює для державних службовців. Варто зауважити, що у європейських країнах не відмовляються від практики спеціальних умов пенсійного забезпечення державних службовців.

Згідно з Рекомендаціями Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам Ради Європи про статус публічних службовців у Європі, ухваленими 24 лютого 2000 р., держава повинна забезпечувати соціальний захист публічних службовців, зокрема їх пенсійне забезпечення на основі як загальної системи, так і особливих механізмів соціального і пенсійного забезпечення. Зокрема, в Чехії пенсія ґрунтується на основі «пенсійних бонусів» залежно від стажу та умов проходження служби, а в Естонії загальна пенсія за віком чиновника призначається з підвищенням в залежності від стажу (до 50 % при стажі служби більше 30 років).

Необхідно наголосити, що в умовах пенсійної системи, побудованої на страхових засадах, принципово не можна ігнорувати той факт, що державні службовці та особи, які працюють на посадах, робота на яких зараховувалася до стажу, що дає право на одержання пенсії відповідно до спеціальних законів, сплачували із заробітної плати внески до Пенсійного фонду у розмірі вдвічі більшому, ніж одержувачі пенсій на загальних підставах. Тому скасування пенсійного забезпечення має супроводжуватися не тільки внесенням змін до законодавства про подальшу сплату на загальних підставах страхових внесків особами, що підпадають під дію цих Законів, а й про вирішення питання щодо запровадження відповідних компенсаційних заходів особам, які сплачували страхові внески в підвищених розмірах в минулому.

Дуже важливим є те, що кардинальні реформи можна проводити тоді, коли їх сприймає суспільство. На жаль, наше суспільство, значною мірою через масову бідність і тривалі розчарування, в ефективність реформ, що провадяться, не надто вірить.

ВПЛИВ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ НА ПРОЦЕС РЕАЛІЗАЦІЇ УГОДИ ПРО АСОЦІАЦІЮ МІЖ УКРАЇНОЮ ТА ЄС (НА ПРИКЛАДІ АДМІНІСТРАЦІЇ ПРЕЗИДЕНТА УКРАЇНИ)

«Головним у здійсненні реформ є цінності, які об'єднали нас в нашому прагненні жити за європейськими стандартами. На відміну від численних спроб впровадження реформ в Україні, ініціатива Президента України «Стратегія – 2020» є адаптивною, не звужується виключно як тимчасовий політичний проект, основана на широкому залученні громадськості та орієнтована на сталість влади зі створенням механізму широкого дискусійного майданчика, яка з врахуванням зворотного зв'язку здатна бути гнучкою і релевантною викликам часу і стати реальним інструментом трансформації суспільства» – заступник Голови Адміністрації Президента України Дмитро Шимків.

Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020» (далі – Стратегія – 2020) включає в себе більше ніж 60 реформ. Метою реформ визначено досягнення європейських стандартів життя та гідного місця Україні в світі. Реалізація «Стратегії – 2020» сприятиме практичному впровадженню основних принципів державної політики в контексті програм економічного і соціального розвитку України та її інтеграції до Європейського Союзу (далі – ЄС).

«Стратегія – 2020» визначає мету, вектори руху, дорожню карту, першочергові пріоритети та індикатори належних оборонних, соціально-економічних, організаційних, політико-правових умов становлення та розвитку України. «Стратегія – 2020» стала природним результатом підписаної Угоди про асоціацію (далі – Угода) між Україною та ЄС, інструментом її втілення.

Угода з ЄС – не перший крок держави у прагненні посісти належне місце у світовому політичному та економічному просторі, а «Стратегія – 2020» – не останній. Зміст Угоди розроблено конкретно для України, її підписання відбувалося в два етапи. 21 березня 2014 р. під час Позачергового Саміту Україна – ЄС було підписано політичну частину Угоди та Заключний акт Саміту, які від імені України підписав Прем'єр-міністр А. Яценюк. Зокрема, підписані Преамбула, Стаття 1, Розділи I «Загальні принципи», II «Політичний діалог та реформи, політична асоціація, співробітництво та конвергенція у сфері зовнішньої та безпекової політики» і VII «Інституційні, загальні та прикінцеві положення» Угоди. На Саміті українською стороною також була зроблена заява, що зобов'язання України, які випливають зі ст. 8 Угоди стосовно ратифікації Римського статуту Міжнародного кримінального суду 1998 р. будуть

виконані після внесення відповідних змін до Конституції України.

27 червня 2014 р. у ході засідання Ради ЄС Президентом України П. Порошенком та керівництвом ЄС і главами держав та урядів 28 держав – членів ЄС була підписана економічна частина Угоди – Розділи III «Юстиція, свобода та безпека», IV «Торгівля і питання, пов'язані з торгівлею», V «Економічне та галузеве співробітництво» та VI «Фінансове співробітництво та положення щодо боротьби із шахрайством», які разом з рештою тексту Угоди становлять єдиний документ.

16 вересня 2014 р. Верховна Рада України та Європейський Парламент синхронно ратифікували Угоду між Україною та ЄС. Угода покликана забезпечити якісно новий, поглиблений формат відносин між Україною та ЄС. Вона стане унікальним двостороннім документом, який виходитиме далеко за рамки подібних угод, укладених ЄС свого часу з країнами Центральної та Східної Європи. Угода не лише закладе якісно нову правову основу для подальших взаємин між Україною та ЄС, але й слугуватиме стратегічним орієнтиром для проведення системних соціально-економічних реформ в Україні, широкомасштабної адаптації законодавства України до норм і правил ЄС.

З укладенням Угоди відносини між Україною та ЄС будуть переведені на новий рівень – від партнерства і співробітництва до політичної асоціації та економічної інтеграції. Важливим елементом Угоди є положення про створення поглибленої та всеохоплюючої зони вільної торгівлі. Україна розглядає Угоду як важливий крок на шляху наближення в перспективі до наступного етапу – підготовки до вступу в ЄС. Наслідком успішного виконання Угоди можливе і приєднання України до ЄС, хоча в самій Угоді це не прописано, але визначається статус країни як повноправної європейської держави.

В міжнародних відносинах державу представляє Президент України та здійснює керівництво зовнішньополітичною діяльністю держави (ст. 106 Конституції України). Діяльність Президента України – Глави держави та гаранта Конституції забезпечується налагодженою та чітко організованою роботою Адміністрації Президента України, зокрема її структурним підрозділом – Головним Департаментом зовнішньої політики та європейської інтеграції.

Відповідно до Положення про Головний Департамент зовнішньої політики та європейської інтеграції – Департамент європейської інтеграції опрацьовує для подання Президента пропозиції стосовно:

- забезпечення інтеграції України в європейський політичний, економічний, безпековий та правовий простір, набуття України членства в ЄС;
- взаємодії України з ЄС та його державами-членами, співробітництва України в рамках європейських регіональних організацій, ініціатив;
- розвитку економічного і галузевого співробітництва між Україною та ЄС, його державами-членами.

Крім того, Департамент безпосередньо бере участь в опрацюванні заходів у сфері європейської інтеграції України, зокрема щодо забезпечення виконання Угоди між Україною та ЄС; розробці Порядку денного асоціації Україна – ЄС.

У реальному житті практична діяльність Департаменту європейської інтеграції:

- має формальний та консультативний характер;
- відсутній вплив на діяльність органів виконавчої влади, які безпосередньо виконують Угоду;
- відсутній конструктивний зв'язок з Урядовим офісом з питань європейської інтеграції у складі Секретаріату Кабінету Міністрів України (13 серпня 2014 р.);
- не використовує право законодавчої ініціативи щодо підготовки нормативно-правових актів, спрямованих на реалізацію Угоди.

Можна задатися питанням: чому робота структурного підрозділу Адміністрації Президента України в напрямі євроінтеграційних процесів немає чітко вираженого ефективного результату, конкретних дій та наслідків? За своєю природою Адміністрація Президента України – це допоміжний, дорадчий, консультативний, постійно діючий орган, однак, утворений саме для здійснення Главою держави його конституційних повноважень (п. 28 ч. 1 ст. 106).

У правовому полі Департамент європейської інтеграції має широкі повноваження в окресленій сфері і має важелі для забезпечення виконання конституційних повноважень Президента України, тому на нашу думку, така ситуація склалася внаслідок власне зайнятої позиції та відсутності взаємної згоди між інституціями держави – Президентом України та Кабінетом Міністрів України.

Україна пройшла довгий шлях до підписання Угоди і на теперішній час для держави та її владних структур можливо і доцільно працювати єдиним цілісним організмом, щоб втілити у життя положення Угоди і привести державу на якісно новий рівень, забезпечити нову віху розвитку українського суспільства.

М. Потанова

СОЦІАЛЬНО-ПОЛІТИЧНІ АСПЕКТИ ВЗАЄМОДІЇ МІСЦЕВИХ ОРГАНІВ ВЛАДИ ТА ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УКРАЇНІ

Необхідність зміцнення взаємодії громадського, приватного секторів та органів місцевої влади актуалізує дослідження шляхів Вдосконалення взаємодії місцевих органів влади та громадських організацій (далі – ГО).

Історичний і зарубіжний досвід участі ГО в місцевій владі не повною

мірою відповідає сучасним потребам. Необхідний новий, власний шлях вдосконалення політики взаємовідносин між місцевою владою та ГО.

Найпродуктивнішим механізмом згуртування суспільства навколо фундаментальних цінностей є розвиток місцевого самоврядування. Розвинуте місцеве самоврядування гарантує демократичне врядування й підконтрольність держави і влади громадянам. Органи місцевого самоврядування (далі – ОМС) – основні осередки розвитку суспільного життя, громадянського суспільства. Зміцнюючи громадянські цінності й ініціативу, забезпечуючи участь людей у розв'язанні життєво-важливих проблем, зв'язки між громадянами та об'єднаннями громадян, вони створюють умови для безконфліктної реалізації суспільних і приватних інтересів, включають їх в загальний контекст державного будівництва. Але участь у самоврядуванні в Україні окремих членів територіальної громади, як правило, малоефективна: головну роль у вирішенні соціальних питань громадян виконують об'єднання громадян, тобто ГО.

Можливість громадян самоорганізуватися у громадські структури та приймати участь у місцевому самоврядуванні надає поштовх розвитку і місцевому самоврядуванню. Але для цього державою мають бути створені умови щодо організації партнерства та співробітництва між органами виконавчої влади, ОМС і ГО.

Третій сектор в Україні стає більш впливовим, формується цілісна система ГО, зростає професіоналізм кадрів, формується ринок соціальних послуг, які неспроможний повністю забезпечити державний сектор. Але відсутній правовий простір існування громадянського суспільства та демократичної держави взагалі.

Перегляд законодавства має спростити механізм створення та діяльності ГО, зменшити втручання з боку державних органів чи ОМС і створити умови для залучення ГО до вирішення соціально-значущих проблем чи виконання загальнодержавних і місцевих програм.

ГО слід розглядати не як ізольований елемент демократії, а як форму безпосередньої участі громадян в управлінні, як невід'ємний елемент системи місцевого самоврядування. Підтримка ж недержавних, неприбуткових ГО має носити не лише рекомендований характер, а бути обов'язковою, в окремих випадках – примусовою функцією.

Сьогодні діють різні форми співпраці ГО та ОМС (молодіжні, жіночі, ветеранські та інші ГО). Але відсутні механізми підвищення правової освіти та захисту громадян, інститути лобізму та омбудсмена; немає консолідованого третього сектору, який би взяв на себе функції замовника та виконавця у реалізації соціальних програм та замовлень у державі. ГО, рухи, партії, благодійні організації та фонди виконують певні соціальні функції, але в основному, вони виконують замовлення членів власних організацій.

Відсутність механізму взаємодії та соціального партнерства між

державною владою та організаціями третього сектору стримує демократичні процеси і соціально-економічний розвиток. При організації партнерства між владою та 3-м сектором треба налагодити більш тісну взаємодію у таких напрямках:

- влада і ГО мають досягти взаєморозуміння в оцінці соціально-економічної ситуації на місцях;
- розвиток громадських структур для вирішення питань обміну інформацією, експертизи законотворчих проектів, обговорення адміністративних рішень і громадських ініціатив (треба створювати Ради громадсько-політичних організацій спільно з органами виконавчої влади; при місцевих адміністраціях – громадські ради, які виконують функції експертів законотворчих ініціатив);
- прийняття владою курсу конструктивного співробітництва зі всіма об'єднаннями та організаціями незалежно від політичних орієнтацій;
- підготовки та складання угод з взаємодії по всім напрямкам політичної, соціальної та економічної практики, створення атмосфери соціального партнерства;
- створення нормативно-правової бази розвитку третього сектору на всіх рівнях.

Перспектива розвитку третього сектору також пов'язана з активізацією та поліпшенням відносин між ГО, комерційними структурами та ЗМІ, а також підвищенням ролі ГО в формуванні сталої моделі місцевої громади на основі соціальної злагоди.

Для розвитку ГО необхідно концентрувати організаційні та фінансові можливості третього сектору на таких напрямках:

- спільні навчальні програми для представників третього сектору і малого бізнесу для підвищення професійної компетентності і комунікацій лідерів двох секторів;
- інформаційно-пропагандистська програма, формування позитивного іміджу ГО;
- створення інформаційно-аналітичного центру розвитку третього сектору для збору, обробки, аналізу та розповсюдження інформації, координації інформаційних потоків між різними секторами суспільства.

Нині в Україні є умови для створення та реалізації Всеукраїнської Комплексної Програми соціального партнерства між органами виконавчої влади, ОМС та організаціями третього сектору. Але більшість ГО знає, що краще звернутися за грантом до фонду, ніж до органу державної влади. За відсутності відповідальності за взаємовідносини між владою та громадським рухом, держава програє майбутнє.

Вирішивши питання розвитку самоорганізації громадян, їх участі у місцевому самоврядуванні, соціального партнерства між ОМС та громадським рухом, розвитку громадянського суспільства, держава сприятиме становленню правової, соціальної, демократичної України.

О. Ромашова

ВЗАЄМОДІЯ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ З МОЛОДІЖНИМИ ГРОМАДСЬКИМИ ОРГАНІЗАЦІЯМИ (НА ПРИКЛАДІ МІНІСТЕРСТВА МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ)

Актуальність співпраці влади з інститутами громадянського суспільства у молодіжній сфері, обумовлено тим, що вивчення молодіжної проблематики пов'язане з потребою модернізації державної молодіжної політики, яка здійснюється в Україні в роки незалежності і суверенітету на принципово інших правових, політичних і інших засадах. Стрижнем вказаного питання виступають безпосередні взаємовідносини влади як такої і молоді, як найбільш динамічної групи суспільства. Свою активність молодь реалізує через молодіжні структури, такі як молодіжні громадські організації та органи студентського самоврядування. Питання взаємовідносин, співпраці, об'єднання зусиль влади з недержавними організаціями, залучення громадськості до вироблення та прийняття рішень владою дуже актуальне і звучить на багатьох конференціях, семінарах, у виступах представників владних структур, статтях місцевих та українських видань. Сьогодні в Україні склалася ситуація, коли прийняття рішень, які стосуються молоді не обходиться без участі громадськості, адже односторонньо прийняті закони, програми, проекти, не будуть мати успіху, якщо вони незрозумілі та не підтримані представниками молодіжного руху.

Молодіжні громадські організації за нових життєвих реалій стають чи не єдиним посередником між державою та молоддю (молодою людиною віком від 14 до 35 років є майже кожен п'ятий житель України), створюють умови та гарантії для реалізації творчого потенціалу молоді, як у її власних інтересах, так і в інтересах усього суспільства. Вони зосереджують суспільно активну, свідому молодь, яка здобуває завжди необхідний досвід управлінської, організаційної, кадрової та іншої роботи. Люди, що мають таку підготовку, є досить перспективними у майбутньому і можуть стати лідерами нової генерації.

Зважаючи на викладене, чітко прослідковується необхідність взаємодії молодіжних громадських організацій з Міністерством молоді та спорту України, що забезпечує формування та реалізує державну політику у молодіжній сфері, сфері фізичної культури і спорту.

Основними завданнями Мінмолодьспорту є забезпечення формування та реалізації державної політики у молодіжній сфері, сфері фізичної культури і спорту, участь у формуванні та реалізації в межах повноважень, передбачених законом, державної політики у сфері волонтерської діяльності.

Аналізуючи наведену інформацію, чітко проглядається проблема

низького рівня співробітництва влади з молодіжним громадським рухом. Що призводить до відсутності реалізації на практиці законодавчо закріплених положень, програм, проектів. Спрощуються програмні заходи взаємодії з молодіжними організаціями, що тягне за собою низький рівень інформованості владних структур.

Вирішення даної проблеми передбачає системний підхід, що включає:

– удосконалення системи законодавства шляхом внесення змін до Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку проведення конкурсу з визначення програм (проектів, заходів), розроблених інститутами громадянського суспільства, для виконання (реалізації) яких надається фінансова підтримка», оскільки нормативно-правовий акт не відповідає реаліям сьогодення;

– визначити роль місцевих органів влади у реалізації заходів щодо підтримки молодіжного руху на регіональному рівні, що призведе до зворотного зв'язку від місцевого рівня на державний та покращить обсяг достовірної інформації для подальшого вдосконалення законодавства та взаємовідносин;

– розширення переліку повноважень молодіжних громадських організацій та їх представників на регіональному та державному рівнях. Це питання слід вирішити шляхом залучення у якості консультантів лідерів молодіжного руху до створення програм, концепцій тощо. Люди, що мають таку підготовку, є досить перспективними у майбутньому і можуть стати лідерами нової генерації.

Актуальною залишається проблема у взаємодії державної влади та молоді. Молодіжні громадські організації в основному використовуються провідними політичними силами для створення видимості підтримки молоддю їх політичних кроків, але власне молодь може мало що змінити в політичних програмах цих сил. Визначення основ взаємодії між молодіжними об'єднаннями та організаціями та державною владою, спрямування її в інтересах держави має допомогти у формуванні державної політичної еліти України в майбутньому.

О. Фірсова

СТВОРЕННЯ МОБІЛЬНОГО ТРЕНІНГОВОГО ЦЕНТРУ НА БАЗІ ДНІПРОПЕТРОВСЬКОГО ОБЛАСНОГО ЦЕНТРУ СОЦІАЛЬНИХ СЛУЖБ ДЛЯ СІМ'Ї, ДІТЕЙ ТА МОЛОДІ

Основним призначенням створення мобільного тренінгового центру є:

– навчання кандидатів в усиновлювачі, опікуни/піклувальники, прийомні батьки, батьки-вихователі;

– підвищення кваліфікації опікунів/піклувальників, прийомних батьків, батьків-вихователів;

– навчання спеціалістів мережі центрів, фахівців соціальної роботи, які здійснюють соціальне супроводження прийомних сімей, дитячих будинків сімейного типу, соціальний супровід сімей, які опинилися в складних життєвих обставинах, займаються соціальною адаптацією дітей-сиріт та дітей позбавлених батьківського піклування, а також працюючих у сфері попередження відмов від новонароджених дітей;

– навчання учасників АТО і всіх громадян області, які потребують психологічної підтримки та супроводження.

Основною цільовою аудиторією є кандидати в опікуни, прийомні батьки, батьки-вихователі, потенційні усиновлювачі, сім'ї, які опинилися в складних життєвих умовах, сім'ї переселенців з окупованих територій, сім'ї учасників АТО, директори, спеціалісти, соціальні фахівці мережі центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді області.

У якості довгострокового результату створення мобільного тренінгового центру розглядається:

1. зменшення кількості дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, які зростають в дитячих будинках та інтернатах;

2. підвищення якості соціального супроводження опікунських, прийомних сімей, дитячих будинків сімейного типу, соціального супроводу сімей, які опинилися у складних життєвих обставинах;

3. зменшення ризиків емоційних зривів учасників АТО, їх психологічна підтримка та психологічне супроводження їхніх сімей.

Слід зазначити, що загострена політична ситуація в Україні відкладає особливий відбиток на психічне і деколи навіть фізичне здоров'я українців. Більшість людей через відсутність стабільності відчувають депресії, пригніченість, панічні страхи, очікування чогось страшного і шокуючого. Нестабільна ситуація в країні призвела до того, що люди, які стежать за розвитком подій з регіонів, переживають стан фрустрації, депресії і паніки. Медики зафіксували зростання кількості пацієнтів, що страждають різними захворюваннями. Люди стурбовані своїм майбутнім, відчувають себе розгубленими і безпорадними.

Важливість і актуальність відкриття такого Центру обумовлена викликами часу і спрямована на стабілізацію психічного стану переселенців, учасників АТО і просто громадян Дніпропетровської області.

Цілі відкриття мобільного тренінгового центру такі:

– психологічна допомога та підтримка переселенців, учасників АТО, громадян Дніпропетровської області і всіх, хто її потребує;

– психологічна реабілітація учасників АТО;

– проведення тематичних заходів, в тому числі спільно з іншими організаціями;

– залучення добровільних пожертвувачів громадян України та інших організацій у вигляді грошових коштів;

– надання допомоги державним, громадським та іншим організаціям,

а так само громадянам у здійсненні акцій милосердя, миротворчості та благодійності;

– відволікання молоді від наркоманії та алкоголізму і залучення їх до волонтерської діяльності.

– підвищення ефективності супроводження та підтримки сімей з дітьми;

– навчання спеціалістів мережі центрів соціальних служб області задля ефективного надання соціальних послуг.

Завданнями мобільного тренінгового центру мають стати:

1. Організація та проведення психологічних тренінгів;
2. Організація та проведення навчальних курсів з надання першої медичної допомоги;
3. Навчально-просвітницька робота.

Шляхи реалізації визначених завдань такі: 1. Залучення волонтерів;

2. Робота в школах і ВУЗах Дніпропетровської області;
3. Виїзні тематичні тренінги;
4. Залучення до діяльності організації «Червоний хрест»;
5. Психологічна робота кваліфікованих психологів по всій області.

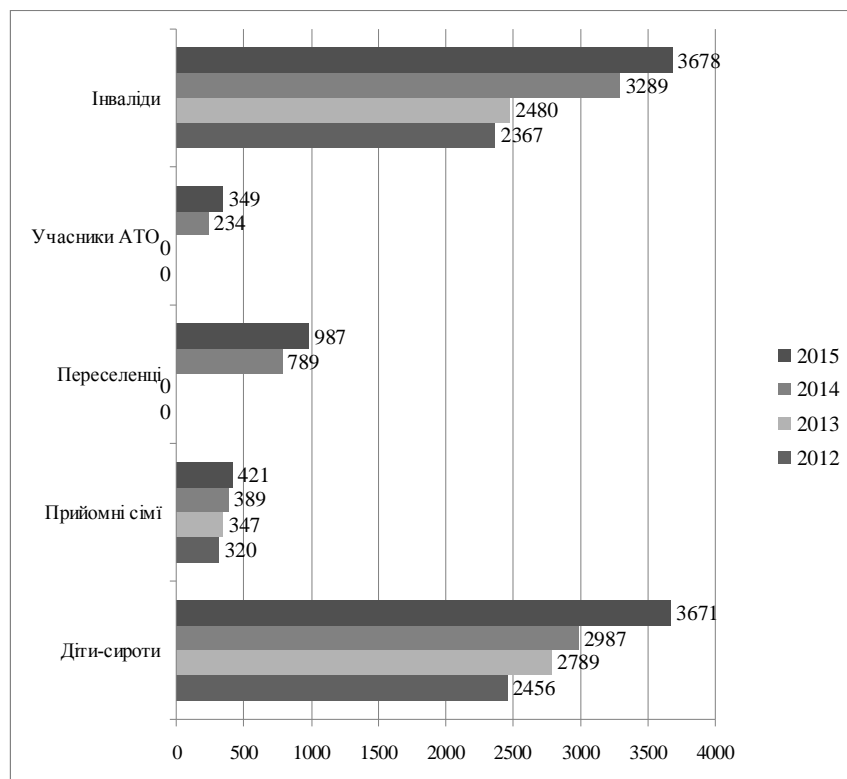


Рис. 1. Незахищені верстви населення, які потребують психологічної підтримки та емоційної розрядки (Дніпропетровська область, 2012–2015 рр.)

Як видно з рисунку 1 з кожним роком у Дніпропетровській області збільшується категорія незахищених верств населення, яким необхідна психологічна підтримка та емоційна розрядка, особливо гостро стоїть питання учасників АТО оскільки це люди із посттравматичним синдромом, які пережили жахи війни. Тому, на нашу думку, є доцільним саме зараз розглянути питання створення мобільного тренінгового центру, який би проводив роботу з усіма незахищеними верствами населення та тісно співпрацював із органами місцевого самоврядування, волонтерами, міжнародними фондами тощо.

Т. Чучукало

УРАХУВАННЯ І МІНІМІЗАЦІЯ ЕМОЦІЙНО-СТРЕСОВОГО НАВАНТАЖЕННЯ НА ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ (НА ПРИКЛАДІ ДЕПАРТАМЕНТУ ОСВІТИ І НАУКИ ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ УКРАЇНИ В СОЛОНЯНСЬКОМУ РАЙОНІ ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСТІ)

Департамент освіти і науки Дніпропетровської обласної державної адміністрації (далі – Департамент) є структурним підрозділом Дніпропетровської обласної державної адміністрації (далі – облдержадміністрація), підпорядкованим голові облдержадміністрації, підзвітним і підконтрольним Міністерству освіти і науки України, а також – Державній інспекції навчальних закладів України, з питань здійснення контролю за діяльністю підпорядкованих навчальних закладів. У своїй діяльності керується Конституцією України, законами України «Про освіту», «Про дошкільну освіту», «Про загальну середню освіту», «Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування», «Про оздоровлення та відпочинок дітей», указами Президента України, постановами та розпорядженнями Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, іншими нормативно-правовими актами, що регулюють розвиток галузі «Освіта», Декларацією та Конвенцією про права дитини, наказами Міністерства освіти і науки України, розпорядженнями голови облдержадміністрації, наказами директора департаменту освіти і науки облдержадміністрації, Положеннями про Департамент освіти і науки облдержадміністрації.

Управління Пенсійного фонду України в Солонянському районі (далі – Управління) є структурним підрозділом головного управління Пенсійного фонду України в Дніпропетровській області, підпорядкованим начальнику управління, підзвітним і підконтрольним Міністерству соціальної політики.

У своїй діяльності керується Конституцією України і Законами України, Указами Президента України та постановами Верховної Ради України, прийнятими відповідно до Конституції та законів України, актами Кабінету Міністрів України, Положенням про Пенсійний фонд України, іншими нормативно-правовими актами, постановами правління та наказами Пенсійного фонду України, а також Положенням про управління Пенсійного фонду України в районах, містах та районах у містах, положенням про Управління.

Попри те, що це зовсім різні органи виконавчої влади, що мають різне підпорядкування та різні завдання, вони мають спільні проблеми. Проведений під час стажування аналіз дає підстави зробити узагальнюючий висновок про стан та проблеми, які виникають у практичній діяльності цих підрозділів (і на державній службі в цілому), а також внести пропозиції щодо можливостей їх розв'язання.

Отже, під час стажування встановлено наступні факти:

- можливі структурні зміни або скорочення штату Департаменту та Управління призведуть до зростання емоційної напруги, яка негативно впливатиме на гармонійні відносини в колективі та налаштування на високопродуктивну роботу. Як результат – зменшення трудової мотивації;

- мінімальний рівень матеріального забезпечення працівників та умов праці не сприяє розвитку поліпшеної системи мотивації, яка доволі успішно діє в приватних структурах;

- події, які відбуваються в Україні з листопада 2013 р. також створюють певну емоційну напругу, яка в свою чергу негативно впливає на емоційний та психологічний стан працівників Департаменту та Управління;

- в Україні здійснюється велика кількість реформ, які потребують більше уваги і в той же час вносять відповідні зміни за малий проміжок часу, що створює деякі непорозуміння і також стають важливим фактором зростання емоційної напруги та фізичного навантаження;

- недосконалість законодавчої та нормативно-правової бази України суттєво ускладнює вирішення деяких питань по суті, а іноді створює проблеми, що виникають через протиріччя, які існують в законодавстві;

- існують складнощі щодо отримання вчасної та якісної інформації від відповідальних виконавців підприємств, організацій, установ для підготовки відділом узагальненого звіту чи інформації;

- встановлення терміну на вхідних документах з інших органів державної влади інколи не дає можливості на детальне, повноцінне їх опрацювання та надання обґрунтованих пропозицій чи відповідей, завдання інколи виконуються в авральному режимі;

- комп'ютерна техніка, умови праці, матеріально-технічне забезпечення потребують негайної модернізації та поліпшення.

Ураховуючи все вищезазначене можна зробити певні висновки та

внести деякі пропозиції щодо шляхів подальшого вдосконалення роботи. Існує необхідність у розробці та вжитті заходів, щодо мінімізації впливів негативних чинників на працівників під час можливих структурних змін або скорочення штату Департаменту або Управління, щодо максимального уникнення психологічного пригнічення працівників в умовах проведення в країні антитерористичної операції та в період реформування країни.

Також з метою отримання можливості більш якісно та вчасно надавати інформацію, оперативної її опрацювати, слід модернізувати комп'ютерну техніку.

Керівникам Департаменту та Управління слід постійно вживати заходи щодо поліпшення матеріально-технічного забезпечення та умов праці.

Є необхідність виносити на обговорення під час колегій, нарад керівниками структурних підрозділів Департаменту та Управління питань щодо недосконалості законодавчої та нормативно-правової бази України. При виявленні протиріч готувати листи до вищих органів з чіткими посиланнями на пункти статей. Таким чином, ініціювати підготовку проектів внесення змін стосовно виправлення виявлених протиріч.

Також пропозиція полягає у тому, щоб приділити значну увагу роботі щодо стратегічних напрямків розвитку України з мінімізацією надмірної бюрократії та встановлення достатнього терміну на опрацювання документації спеціалістами.

Слід зазначити, що впровадження покращеної системи мотивації державних службовців буде сприяти поліпшенню ефективності діяльності державної служби. Необхідно також передбачити програму заходів психологічного розвантаження, психологічного супроводу та підвищення психологічних компетентностей державних службовців.

Ураховуючи вищевикладене та підсумовуючи результати стажування в Департаменті та Управлінні, хотілось би зауважити, що перспективи розвитку суспільства, успішність будь-яких соціальних, економічних і політичних перетворень у країні (особливо в наш час) залежать від рівня знань, вміння їх використовувати в роботі, а також від емоційного та психологічного стану працівників. Отже, для досягнення результатів та належного здійснення реформ в країні держслужбовці повинні бути не лише професіоналами в своїй справі, а і бути політично неупередженими, емоційно стабільними, психологічно стійкими та намагатись внести свій потужний вклад у розвиток і добробут країни.

ДЛЯ НОТАТОК

Наукове видання

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ
ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ
ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

Матеріали
науково-практичної конференції
за результатами стажування слухачів
спеціальності «Державне управління»
(21 жовтня 2015 р., м. Дніпропетровськ)

В авторській редакції.

Комп'ютерний оригінал-макет *О.М. Рудіка*

Підписано до друку 17.12.2015. Формат 60x84 1/16. Папір № 1. Ум. друк. арк. 5,35.
Обл.-вид. арк. 5,31. Тираж 100 пр.

Дніпропетровський регіональний інститут державного управління
Національної академії державного управління
при Президентіві України

Україна, 49044, Дніпропетровськ, вул. Гоголя, 29
Свідоцтво про державну реєстрацію
ДК № 1743 від 06.04.04