

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»
(6 жовтня 2012 р., м. Дніпропетровськ)

Дніпропетровськ
ДРІДУ НАДУ
2012

Редакційна колегія:

Є.І. Бородін (голов. ред.), д-р іст. наук, проф.,
Н.А. Липовська, 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, канд. 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. Бородіна. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2012. – 104 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 корисним для тих, кого цікавить окреслене коло проблем.

© ДРІДУ НАДУ, укладання,
оригінал-макет, 2012

ЗМІСТ

<i>БАЗИЛЕВСЬКИЙ С.В.</i> Удосконалення адміністративних процедур у сфері легітимації здійснення зовнішньоекономічної діяльності	5
<i>БАРАБОША Ю.О.</i> Агропромисловий комплекс Дніпропетровської області: проблеми та шляхи розв'язання	8
<i>БЕЗУШКО І.В.</i> Особливості державного регулювання інвестиційної діяльності в Україні	10
<i>БРАТУСЬ М.А.</i> Соціальний захист дітей служби у справах дітей Магдалинівської райдержадміністрації	13
<i>ГАЙДАШ О.В.</i> Роль громадськості у формуванні місцевого самоврядування на прикладі Дніпропетровської міської ради	15
<i>ГРИГОРЕНКО О.Г.</i> Особливості організації роботи управління державного земельного кадастру Державного агентства земельних ресурсів України	17
<i>ЗАВОЛОКА В.В.</i> Розвиток страхової культури громадян на прикладі Головного управління Пенсійного фонду в Дніпропетровській області	22
<i>ІВАНЕНКО І.С.</i> Місце відділу освіти П'ятихатської райдержадміністрації у процесах реформування галузі	24
<i>КАТРИЧЕНКО І.</i> Основні завдання, цілі та проблеми Державного реєстру виборців	27
<i>КЕСОЯН А.М.</i> Поліпшення умов реалізації конституційного права громадян на особисте звернення до органів державної влади (досвід управління з питань звернень громадян Адміністрації Президента України)	29
<i>КІСІЛЬОВА Т.О.</i> Шляхи вдосконалення методів оцінювання професійної діяльності державних службовців	32
<i>КОНДРАТЮК К.В.</i> Діяльність управління праці та соціального захисту населення: проблеми та шляхи розв'язання (на прикладі Жовтневої у місті Дніпропетровську ради)	34
<i>КОСТЮК О.</i> Удосконалення дисциплінарної відповідальності державних службовців	36
<i>КОНОНЕНКО С.О.</i> Роль осередків політичних партій в організації державної влади (на прикладі Чигиринського району Черкаської області)	38
<i>КРАВЧЕНКО О.</i> Шляхи вдосконалення інформаційно-комунікативної діяльності органів державної влади на центральному та регіональному рівнях	41
<i>МАРЕНИЧ А.О.</i> Регіональний освітній кластер як механізм оптимізації мережі навчальних закладів	45
<i>МАСУРОВА І.В.</i> Шляхи вдосконалення методів протидії корупції	48
<i>НАЗАРЕНКО В.М.</i> Недоліки та можливі шляхи вдосконалення управління в органах виконавчої влади	51

<i>ОВЧАРОВА І.В.</i> Оцінка ефективності діяльності органів державної влади (на прикладі Міністерства соціальної політики України)	53
<i>ОВЧАРЧИН Д.А.</i> Система професійної підготовки державних службовців: стан і проблеми	55
<i>ПИЖОВ П.В.</i> Проблеми впровадження систем електронного документообігу в органах державної влади Донецької області	59
<i>ПЛОСКА О.Ф.</i> Напрями вдосконалення оцінювання кадрів під час формування кадрового резерву державної служби України	61
<i>ПУЗАЧЕНКО Р.</i> Актуальні проблеми діяльності управління з координації та контролю за виплатою пенсій Головного управління Пенсійного фонду України в Дніпропетровській області	62
<i>РЕНЖИНА Ю.О.</i> Особливості проходження державної служби в умовах адміністративної реформи	64
<i>САВЧЕНКО А.Ю.</i> Українська мова в законотворчих процесах комітету з питань свободи слова та інформації	70
<i>САМБУР Н.А.</i> Шляхи вдосконалення надходжень до бюджету Пенсійного фонду України в Дніпропетровській області	72
<i>САМОСЕНКО Л.А.</i> Визначення основних напрямків планування і розробки основних заходів діяльності Держмолодьспорту	75
<i>СІЛЬЧУК А.О.</i> Удосконалення кадрового потенціалу органів місцевого самоврядування як інструмент стимулювання соціально-економічного розвитку адміністративно-територіальної одиниці	78
<i>СКОРИКОВ В.В.</i> Організаційно-правові засади діяльності Адміністрації Президента України в системі органів державної влади	81
<i>ТОЛМАЧОВ О.В.</i> Вплив розвитку інформаційного забезпечення на відкритість органів місцевого самоврядування (на прикладі Мелітопольського району Запорізької області)	84
<i>ТКАЧЕНКО І.В.</i> Психологічні аспекти сучасних методик управління персоналом	87
<i>ТУТУРОВ Є.С.</i> Зарубіжний досвід удосконалення державної екологічної політики	89
<i>УМАНСЬКА В.В.</i> Особливості організації роботи Головного управління гуманітарних та суспільно-політичних питань Адміністрації Президента України	91
<i>ХМАРА К.В.</i> Підвищення ефективності роботи управління соціального захисту населення шляхом запровадження єдиної технології прийому громадян	97
<i>ЧЕРЕВКО А.М.</i> Комунікації в державному управлінні	99

С.В. Базилевський

УДОСКОНАЛЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПРОЦЕДУР У СФЕРІ ЛЕГІТИМАЦІЇ ЗДІЙСНЕННЯ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Розвиток та поглиблення відносин між Україною та ЄС, які ґрунтуються на Угоді про партнерство та співробітництво, Стратегії ЄС щодо України та Плані дій ЄС – Україна, визначено як один з основних зовнішньополітичних пріоритетів державної політики України. Нові етапи у взаємовідносинах України з ЄС вимагають суттєвих змін в українській економіці, державному управлінні та законодавстві. У зв'язку з цим підготовка державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, здатних забезпечити реалізацію Національної стратегії інтеграції України до Європейського Союзу, є одним з позачергових факторів результативності процесів європейської інтеграції. Знання державними службовцями та посадовими особами місцевого самоврядування України законодавства ЄС, інститутів, політики й процедур являються необхідними для відповідної підготовки до членства в ЄС. Цим обумовлена нагальна потреба у створенні системи підготовки на центральному, регіональному та місцевому рівнях професійних фахівців з питань європейської інтеграції України.

У результаті дослідження відповідності державної адміністративної системи України стандартам ЄС було виявлено, що можливості державної служби України стосовно питань європейської інтеграції слід віднести до найбільш проблемної зони. Дослідники пояснювали цю проблему невідповідністю можливостей персоналу як з точки зору кількісних, так і якісних показників. Саме тому актуальним є питання негайного підсилення державної служби та служби місцевого самоврядування України для того, щоб вони могли на рівних спілкуватись з ЄС у найближчій перспективі. Недостатню кількість фахівців з питань європейської інтеграції було визначено як додатковий негативний фактор, який погіршує цю ситуацію.

Сьогодні в умовах становлення України як демократичної, правової та соціальної держави перспективи її розвитку вимагають істотного оновлення системи професіоналізації державних службовців, підготовки нової генерації управлінських кадрів. Сучасні соціально-економічні умови вимагають кардинальної зміни ставлення до професійного вдосконалення державних службовців та застосування нового, соціально орієнтованого підходу, спрямованого на особистість з її прагненнями та потребами.

Управління зовнішніх зносин та зовнішньоекономічної діяльності Дніпропетровської обласної державної адміністрації діє на підставі Положення про управління зовнішніх зносин та зовнішньоекономічної

діяльності Дніпропетровської обласної державної адміністрації, затвердженого розпорядженням голови Облдержадміністрації від 08.09.2008 № Р-533/0/3-08.

Управління у своїй діяльності керується Конституцією України, законами України, актами Президента України та Кабінету Міністрів України, наказами МЗС України, розпорядженнями голови облдержадміністрації та відповідним Положенням.

Основними завданнями управління є:

– забезпечення реалізації державної політики у сфері європейської інтеграції на регіональному рівні;

– сприяння виконанню зобов'язань за міжнародними договорами України;

– сприяння розвитку міжнародного співробітництва у галузі економіки, торгівлі, захисту прав людини, боротьби з тероризмом, екологічної безпеки, охорони здоров'я, науки, освіти, культури, туризму, фізкультури й спорту та інших сфер суспільного життя;

– сприяння підвищенню рівня інвестиційної привабливості регіону;

– сприяння активізації зовнішніх зв'язків та виходу на зовнішній ринок розташованих на території області підприємств, установ та організацій;

– здійснення заходів та сприяння створенню належних умов, спрямованих на розвиток та організацію міжрегіонального, прикордонного та прибережного співробітництва;

– забезпечення у межах своєї компетенції співпраці та взаємодії з правоохоронними, митними органами й органами охорони державного кордону з питань, що стосуються сфери зовнішніх зносин та зовнішньоекономічної діяльності регіону;

– координація діяльності місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування області при виконанні вищезазначених завдань у межах наданих повноважень.

За результатами проведеного під час стажування аналізу діяльності Управління зовнішніх зносин та зовнішньоекономічної діяльності Дніпропетровської обласної державної адміністрації можна запропонувати наступні рекомендації:

1. Залучення до діяльності Ради вітчизняних та іноземних інвесторів при облдержадміністрації, створеної розпорядженням голови облдержадміністрації від 29 березня 2011 року № Р-180/0/3-11, до якої сьогодні входять провідні компанії-інвестори Дніпропетровщини ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг», ЗАТ «Сентравіс Продакшн Юкрейн», ПАТ «Едем», ТОВ «АМ Груп», МНПК «ВЕСТА», Торгово-виробнича корпорація «Алеф», ПАТ «Хайдельберг Цемент Україна», з метою реалізації ключових аспектів Комплексної стратегії розвитку регіону та Стратегії підвищення конкурентоспроможності області у кластерах сільського господарства й будівництва.

2. Активізація діяльності Міжнародного Трейд-клубу у Дніпропетровській області з метою ознайомлення з політичною та соціально-економічною ситуацією у регіоні; сприяння залученню іноземних інвестицій, співпраці зі світовими та регіональними міжнародними організаціями, проведенню культурного обміну, забезпеченню та підтримці позитивного ділового та інвестиційного іміджу Дніпропетровської області у галузі високотехнологічного виробництва, туризму, альтернативної енергетики, участі у міжнародних виставкових заходах.

3. Враховуючи динаміку показників ефективності виконання програми виставково-ярмаркової діяльності Дніпропетровської області на 2006 – 2010 роки, вважаємо, що розробка та впровадження аналогічної довгострокової Програми на наступні періоди мала б позитивні результати та відкрила додаткові можливості залучення інвестицій як внутрішніх, так і іноземних, у розвиток Дніпропетровщини.

4. Підготовка матеріалів щодо продовження терміну дії Програми реалізації державної стратегії євроінтеграції на регіональному рівні на 2005 – 2011 роки, затвердженої рішенням обласної ради від 16 вересня 2005 року № 622-28/IV.

5. Подальший розвиток співпраці з фахівцями ДРІДУ НАДУ та інших вищих навчальних закладів з метою розробки методичних матеріалів та науково-інформаційної підтримки забезпечення реалізації зазначених заходів.

6. Реалізація злагодженої роботи місцевих органів виконавчої влади щодо об'єктивного, всебічного та систематичного інформування громадськості про курс європейської інтеграції України, подальше використання здобутого досвіду міжрегіональної співпраці для підвищення конкурентоспроможності області, запровадження європейських стандартів, забезпечення широкої громадської підтримки державної стратегії євроінтеграції.

7. Підвищення ролі двостороннього співробітництва Дніпропетровської області з регіонами країн ЄС у рамках укладання двосторонніх угод.

8. Збільшення обізнаності керівників органів місцевої виконавчої влади, органів місцевого самоврядування з практикою вирішення економічних, екологічних та соціальних проблем у країнах ЄС.

9. Проведення в області міжнародних заходів, спрямованих на розширення двосторонньої співпраці, зокрема, Днів економіки країн ЄС, участь представників області у бізнес-форумах в Україні та за кордоном за участю представників посольств і консульств іноземних держав, акредитованих в Україні.

10. Розробка комплексної програми розширення співробітництва з країнами Європейського Союзу у зовнішньоекономічній, інвестиційній,

науково-технічній, культурно-освітній, інформаційній, соціально-гуманітарній сферах.

11. Орієнтування на піднесення соціально-економічного розвитку області в умовах сучасного етапу взаємовідносин з Європейським Союзом.

12. Створення серед іноземних партнерів позитивного іміджу області як промислового та культурного центру України.

Ю.О. Барабоша

АГРОПРОМИСЛОВИЙ КОМПЛЕКС ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСТІ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ РОЗВ'ЯЗАННЯ

Агропромисловий комплекс розвивається на основі агропромислової інтеграції і відіграє важливу роль у більшості країн світу. Адже саме він виконує важливу суспільну функцію – забезпечує населення продуктами харчування. Більшість з них відносяться до товарів широкого споживання, від забезпечення якими та якості яких залежать фізичне здоров'я населення, що дуже важливо для збереження і покращання його генофонду, забезпечення хоча б простого відтворення населення в країнах перехідної економіки. Дуже гостро ця проблема постала і в Україні, де в останні роки поглиблюються процеси депопуляції населення. У той же час, Україна здавна є землеробською країною, характеризується надзвичайно сприятливими економічними та природними умовами для розвитку сільського господарства і має великий споживчий ринок продуктів харчування.

Значне місце у секторі агропромислового розвитку країни займає Дніпропетровська область. Досліджуючи дану тематику, було виявлено низку проблем агропромислового комплексу, серед яких відзначено:

- нестабільність та непослідовність державної аграрної політики, незавершеність програм реформ економіки сільського господарства і земельної реформи;
- відсутність реальних механізмів залучення коштів, недостатній рівень фінансової підтримки сільськогосподарських товаровиробників;
- недостатнє стимулювання впровадження інноваційних технологій та інвестицій в агропромислове виробництво;
- відсутність паритетних економічних відносин аграрним сектором та іншими галузями;
- недостатній рівень інфраструктури аграрного ринку та ряд інших проблем.

Зокрема, аналіз діяльності Головного управління агропромислового розвитку Дніпропетровської обласної державної адміністрації, дав змогу

визначити, що основною проблемою в діяльності управління є недосконала система документообігу, а також відсутність повного забезпечення матеріально-технічними ресурсами, які в свою чергу ускладнюють процес обміну інформацією та уповільнюють процес прийняття рішень.

Для усунення даної проблеми необхідно створити та впровадити систему електронного документообігу. Метою створення такої системи є забезпечення руху документів (укази, постанови, закони, розпорядження, повідомлення, звіти, аналітичні довідки, тощо), скорочення терміну підготовки та прийняття рішень шляхом автоматизації процесів колективного створення та використання документів в управлінні.

Система електронного документообігу вирішить такі головні задачі:

- автоматизація роботи спеціалістів за визначеним регламентом обробки документів, пошук та відбір необхідної інформації, розсилка опрацьованих документів для подальшої обробки;
- автоматизація функцій управління процесами на основі повідомлень спеціалістів про надходження документів для обробки, про закінчення нормативних строків обробки, синхронізація робіт спеціалістів;
- автоматизація контролю виконання документів на основі оперативного відображення поточного стану процесів діловодства, відхилень від планових строків, визначення нових термінів завершення робіт та «критичних шляхів» в маршрутних схемах, заповнення переліків виконавців, ознак документів тощо;
- автоматизація процесів реєстрації документів, заповнення кодованих реквізитів реєстраційних та контрольних карток з використанням класифікаторів і довідників, забезпечення механізмів анотованого опису документів та збору резолюцій, доставка звітів про виконання доручень;
- автоматизація збирання даних про результати виконання технологічних процесів та формування на їх основі аналітичних і статистичних звітів та довідок щодо документообігу та контролю за виконанням документів, формування довільних аналітичних довідок;
- розсилка, зберігання та використання вхідних, вихідних і внутрішніх документів за єдиною нумерацією з початку року;
- відправлення, приймання та опрацювання електронної пошти;
- оперативний пошук інформації про вхідні, вихідні та внутрішньо-розпорядчі документи за комбінацією умов з будь-яких реквізитів реєстраційних карток або за контекстом документа;
- наскрізний контроль (за проходженням і виконанням документів);
- постійне оновлення та адміністрування головної бази даних, забезпечення достовірності, можливість оперативного доступу та збереження інформаційного фонду;

- забезпечення надійного зберігання всіх версій документів та інших інформаційних об'єктів, максимально зручна систематизація сховища документів;

- організація служб копіювання – відновлення інформації, що зберігається, забезпечення її захисту від несанкціонованого доступу;

- формалізація технологічних процесів обробки інформації, визначення типових маршрутних технологічних схем для їх виконання;

- визначення кола осіб, що за посадовими обов'язками здійснюють підготовку та обробку документів та призначення рівнів їх доступу до інформації, повноважень та прав;

- вдосконалення методів підтримки прийняття рішень з питань документообігу;

- підготовка друкованих належним чином ілюстрованих зведень, аналітичних довідок тощо, друкування реєстраційних карток, журналів реєстрації, реєстрів розсилки, статистичних та аналітичних довідок про стан виконання документів та документообіг.

Як підсумок, слід зазначити, що вирішення виявлених проблем, дасть можливість поліпшити діяльність та ефективність Головного управління агропромислового розвитку області.

І.В. Безушко

ОСОБЛИВОСТІ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

Створення сприятливих умов для розвитку підприємництва, покращення ділового середовища та інвестиційного клімату в Україні залишається одним з пріоритетних напрямів діяльності Уряду і є невід'ємною частиною Програми економічних реформ на 2010 – 2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» [1].

Роль інвестицій у розвитку країни є надзвичайно важливою, адже значних зрушень в економіці України на сьогодні можливо досягнути лише за рахунок їх залучення, що дасть можливість здійснити оновлення виробничого потенціалу країни, використовуючи новітні технології, призведе до збільшення робочих місць, сприятиме зменшенню імпорту, усуненню диспропорцій у соціально-економічному розвитку регіонів та їх фінансової самостійності.

За результатами досліджень інвестактивності в Україні, які проводилися компанією Research & Branding Group, індекс інвестиційної активності в Україні в квітні 2012 року становив 4,23 за 10-бальною шкалою [4]. Україна у рейтингу «Ведення бізнесу 2012» (Doing Business 2012) зайняла 152 місце серед 183 країн світу, які досліджуються у рейтингу.

На сьогодні в Україні правовим підґрунтям для здійснення інвестиційної діяльності є Закони України «Про інвестиційну діяльність», «Про режим іноземного інвестування», «Про захист іноземних інвестицій на Україні», «Про усунення дискримінації в оподаткуванні суб'єктів підприємницької діяльності, створених з використанням майна та коштів вітчизняного походження», «Про підготовку та реалізацію інвестиційних проектів за принципом «єдиного вікна», «Про державно-приватне партнерство», інші закони України, а також положення Господарського Кодексу України, міжнародне законодавство, згоду на обов'язковість якого надано Верховною Радою України.

Відповідно до чинного законодавства на території України до іноземних інвесторів застосовується національний режим інвестиційної діяльності, тобто надано рівні умови діяльності з вітчизняними інвесторами. Іноземні інвестиції не підлягають націоналізації. До того ж, іноземні інвестори мають право на компенсацію збитків через незаконні дії або бездіяльність органів державної влади або місцевого самоврядування [5]. Законодавством передбачено справедливий розподіл ризиків, пов'язаних з виконанням договорів, укладених у рамках державно-приватного партнерства та максимальне спрощення для суб'єкта інвестиційної діяльності порядку отримання послуг, пов'язаних із підготовкою та реалізацією інвестиційних проектів за принципом «єдиного вікна».

Особливістю вітчизняного інвестиційного законодавства є те, що окремі аспекти в інвестиційній сфері, окрім вищевказаних нормативно-правових актів, регулюються також нормами господарського, податкового, валютного, банківського, фінансового, митного, цивільного й земельного законодавства, правовими актами про приватизацію, підприємництво, інноваційну діяльність, цінні папери та фондовий ринок, концесії тощо [3].

Державне регулювання в інвестиційній сфері також здійснюється за допомогою значної кількості указів Президента України, постанов та розпоряджень Кабінету Міністрів України.

Крім того, в інвестиційній сфері діє велика кількість міжурядових угод про сприяння та взаємний захист інвестицій, які укладаються урядом України із урядами відповідних країн, та якими регулюються основні питання взаємин сторін такого договору в галузі інвестиційної діяльності [3].

На сьогодні знаходяться на розгляді та обговоренні ряд проектів нормативно-правових актів, у тому числі проекти постанов Кабінету Міністрів України стосовно питання надання державної підтримки для розроблення або реалізації інвестиційних проектів, щодо створення Державного реєстру інвестиційних та проектних (інвестиційних) пропозицій, як єдиної державної інформаційної системи обліку

інвестиційних проєктів та проєктних (інвестиційних) пропозицій, на основі яких готуються інвестиційні проєкти.

Головним органом у системі центральних органів виконавчої влади з формування та забезпечення реалізації державної інвестиційної політики є Міністерство економічного розвитку і торгівлі України, діяльність структурних підрозділів якого направлена на виконання наступних завдань:

- розроблення пропозицій щодо нормативно-правового регулювання у сфері інвестиційної діяльності та управління національними проєктами;
- проведення аналізу інвестиційних та інноваційних проєктів;
- внесення пропозицій щодо формування та функціонування спеціальних (вільних) економічних зон, територій пріоритетного розвитку, митних зон, кластерів тощо;
- координація діяльності центральних та місцевих органів влади щодо формування державної інвестиційної політики;
- проведення аналізу ефективності використання залученого інвестиційного капіталу для реалізації проєктів;
- розроблення механізмів стимулювання інвестиційно-інноваційної діяльності суб'єктів, що здійснюють свою діяльність на території України;
- здійснення заходів із створення позитивного інвестиційного іміджу України, зокрема забезпечення проведення міжнародних інвестиційних форумів, конференцій, круглих столів, офіційних і робочих зустрічей за участю представників Мінекономрозвитку України тощо [2].

Отже, на сьогодні в Україні розроблено і затверджено цілу низку законодавчих актів та законопроектів спрямованих на удосконалення регулювання відносин в інвестиційній сфері. Але така розгалуженість системи нормативно-правових актів, нестабільність національного законодавства в цій сфері (нормативно-правова база зазнає постійних змін, оскільки в процесі її формування одні нормативно-правові акти приймаються, інші відміняються, або їх положення знаходять своє відображення в інших нормативно-правових актах [3]), негативно впливають на інвестиційну привабливість України. Тому необхідним є забезпечення стабільності бази нормативно-правових актів інвестиційної сфери, у тому числі з питань валютного, податкового, тарифного тощо регулювання інвестицій. Дане питання повинно стати одним з головних завдань держави.

Водночас, виникає потреба у створенні в структурі Міністерства економічного розвитку та торгівлі України відділу, головним завданням якого буде надання роз'яснень з питань інвестиційної діяльності та координація діяльності інвесторів, а також ведення Державного реєстру інвестиційних та проєктних (інвестиційних) пропозицій, який передбачається створити. Функціонування відповідної структури буде сприяти пошвидченню ділової активності серед потенційних інвесторів та дозволить швидше та ефективніше досягнути задоволення взаємного інтересу інвесторів та держави в цілому та її регіонів.

Список використаних джерел

1. Програма економічних реформ на 2010 – 2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава». – Режим доступу: www.president.gov.ua/docs/Programa_reform_FINAL_2.pdf. – Назва з екрану.
2. Положення про Міністерство економічного розвитку і торгівлі України : указ Президента України від 31 травня 2011 року № 634/2011. – Режим доступу: www.president.gov.ua/documents/13648.html?PrintVersion
3. Інвестиційне законодавство: стан, проблеми, перспективи: роз'яснення Міністерства юстиції України від 08 травня 2012 р. – Режим доступу: zakon1.rada.gov.ua/laws/show/n0015323-12
4. Індекс інвестивативності в Україні становить 4,23 за 10-бальною шкалою – дослідження. – Режим доступу: <http://economics.unian.net/ukr/detail/125284>. – Назва з екрану.
5. Права іноземних інвесторів. – Режим доступу: www.sta-crimea.gov.ua/invest.doc. – Назва з екрану.

М.А. Братусь

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ДІТЕЙ СЛУЖБИ У СПРАВАХ ДІТЕЙ МАГДАЛИНІВСЬКОЇ РАЙДЕРЖАДМІНІСТРАЦІЇ

Служба у справах дітей Магдалинівської райдержадміністрації (далі – РДА) є структурним підрозділом Магдалинівської РДА, який утворюється головою РДА, підзвітний та підконтрольний голові РДА та службі у справах дітей обласної державної адміністрації. Служба у своїй діяльності керується Конституцією України, законами України, актами Президента України і Кабінету Міністрів України, наказами Мінмолодьспорту, рішеннями голови обласної та районної державної адміністрації, наказами начальника служби у справах дітей обласної державної адміністрації. Служба під час виконання покладених на неї завдань взаємодіє з іншими структурними підрозділами відповідної держадміністрації та органів місцевого самоврядування, підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності, об'єднаннями громадян та громадянами. Службу очолює начальник, який призначається на посаду і звільняється з посади головою районної державної адміністрації за погодженням із заступником голови та з начальником служби у справах дітей обласної державної адміністрації. Начальник служби здійснює керівництво діяльністю служби, несе персональну відповідальність за виконання покладених на неї завдань. Служба утримується за рахунок коштів Державного бюджету України, передбачених на утримання районної державної адміністрації. Гранична чисельність, фонд оплати праці працівників та видатки на утримання

служби затверджуються головою районної державної адміністрації. Матеріально-технічне забезпечення служби здійснює РДА. Кошторис та штатний розпис служби затверджуються у встановленому порядку головою РДА в межах визначеної граничної чисельності та фонду оплати праці її працівників

Службою здійснювались заходи щодо створення умов для реалізації права кожної дитини на виховання в сім'ї, виховання та утримання дітей за принципом родинності, сприяння усиновленню дітей та створенню системи заохочення і підтримки усиновлювачів, визначення пріоритету форм влаштування, соціального захисту дітей і профілактики серед них правопорушень. Відповідно до Закону України «Про органи і служби у справах дітей та спеціальні установи для дітей» та Положення про службу у справах дітей скоординовано діяльність у вирішенні питань соціального захисту дітей, реалізації прав дитини на життя, охорону здоров'я, освіти, сімейне виховання та всебічний розвиток. Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України № 905 від 08 жовтня 2008 року «Про затвердження Порядку провадження діяльності з усиновлення та здійснення нагляду за дотриманням прав усиновлених дітей», службою у справах дітей забезпечується облік дітей, які можуть бути усиновлені та осіб, які бажають усиновити дитину, своєчасно складаються анкети дітей, здійснюється нагляд за дотриманням прав дітей після їх усиновлення.

Забезпечується доступність до інформаційних матеріалів та надання відповідних послуг особам, з числа громадян України, які мають бажання усиновити дитину. Службою у справах дітей вживаються заходи щодо своєчасного виявлення дітей, які залишились без піклування батьків. Шляхом проведення семінарів-навчань із представниками органів місцевого самоврядування, відвідування шкіл, налагодження співпраці із кримінальною міліцією у справах дітей та представниками закладів охорони здоров'я, проведення методично-роз'яснювальної роботи та висвітлення інформації через засоби масової інформації. Проводиться постійна робота щодо надання практичної та методичної допомоги, консультацій громадян з питань соціального захисту дітей. Спеціалістами служби спільно з працівниками районного центру соціальних служб проводились обстеження, відвідування сімей опікунів, піклувальників, прийомних сімей, в ході яких з'ясовувались та вирішувались питання навчання, виховання, медичного обстеження дітей. Протягом I півріччя здійснено 22 обстеження сімей зазначених категорій. Пріоритетними напрямками роботи по реалізації заходів Програми захисту прав дітей та розвитку сімейних форм виховання в районі залишаються:

- збільшення рівня влаштування дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування на сімейні форми виховання;
- створення умов для активізації національного усиновлення;

- подальше розширення мережі прийомних сімей, розвиток сімейних форм виховання;

- формування громадської думки у сфері захисту прав, свобод і законних інтересів неповнолітніх, проведення інформаційних кампаній з питань розвитку сімейних форм виховання, пропаганди сімейних цінностей та захисту прав дітей.

О.В. Гайдаш

РОЛЬ ГРОМАДСЬКОСТІ У ФОРМУВАННІ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ НА ПРИКЛАДІ ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ

Міська рада є юридичною особою, має власну печатку, рахунки в банках, символіку, може від свого імені набувати майнових і особистих немайнових прав, бути позивачем і відповідачем у суді та мати всі інші притаманні юридичній особі ознаки. Міська рада здійснює право суб'єкта комунальної власності від імені та в інтересах територіальної громади міста.

Загальний склад міської ради – 120 депутатів. До складу міської ради входять:

- депутатська фракція Партії регіонів;
- депутатська фракція партії ВО «Батьківщина»;
- депутатська фракція Політичної партії «Фронт Змін»;
- депутатська фракція Комуністичної партії України;
- депутатська фракція політичної партії «Україна Майбутнього»;
- позафракційні депутати.

Склад виконавчого комітету міської ради: міський голова, секретар міської ради, 5 заступників міського голови, керівники виконавчих органів, співробітники.

Діяльність міської ради базується на принципах: народовладдя, законності, гласності, відкритості, колегіальності, виборності, поєднання державних і місцевих інтересів, правової, організаційної та матеріально-фінансової самостійності в межах повноважень, визначених чинним законодавством, підзвітності і відповідальності перед територіальною громадою м. Дніпропетровськ, державної підтримки та гарантії місцевого самоврядування, судового захисту прав місцевого самоврядування.

Управління внутрішньої політики Дніпропетровської міської ради (далі – Управління) є структурним підрозділом виконавчого комітету Дніпропетровської міської ради. Управління є підзвітним і підконтрольним міській раді, підпорядковується міському голові, виконавчому комітету міської ради.

Засновником Управління є міська рада.

Діяльність Управління регламентується Положенням про Управління внутрішньої політики, яке затверджується Дніпропетровською міською радою.

Посадові особи, що працюють в Управлінні, – це посадові особи місцевого самоврядування, відповідно до Положення про Управління внутрішньої політики, вони мають повноваження щодо здійснення організаційно-розпорядчих та консультативно-дорадчих функцій, надання адміністративних послуг і отримують заробітну плату з міського бюджету.

Управління складається з відділів та секторів.

Громадська рада при Дніпропетровській міській раді (далі – Громадська рада) є постійно діючим колегіальним виборним консультативно-дорадчим органом, утвореним для забезпечення участі громадян у вирішенні питань місцевого значення як безпосередньо, так і через органи місцевого самоврядування, здійснення громадського контролю за діяльністю органів місцевого самоврядування, налагодження ефективної взаємодії органів місцевого самоврядування з громадськістю, врахування громадської думки під час прийняття актів органами та посадовими особами місцевого самоврядування, вона має бланк із своїм найменуванням.

Управляє Громадською радою голова, який обирається з числа членів ради на її першому засіданні шляхом рейтингового голосування.

Голова Громадської ради має заступників, які обираються з числа членів ради шляхом рейтингового голосування.

До основних завдань Громадської ради відносяться:

- створення умов для реалізації громадянами конституційного права самостійно вирішувати питання місцевого значення в межах Конституції і законів України.

- здійснення громадського контролю за діяльністю органів виконавчої влади;

- сприяння врахуванню Дніпропетровською міською радою громадської думки під час прийняття актів органами та посадовими особами місцевого самоврядування.

Діяльність Громадської ради спрямовується Конституцією та законами України, указами Президента України і постановами Верховної Ради України, прийнятими відповідно до Конституції та законів України, актами Кабінету Міністрів України, Законом України «Про місцеве самоврядування в Україні», а також Положенням про Громадську раду при Дніпропетровській міській раді.

Засідання Громадської ради проводяться відкрито.

Рішення Громадської ради приймається відкритим голосуванням простою більшістю голосів її членів, присутніх на засіданні. У разі рівного розподілу голосів вирішальним є голос головуючого на засіданні, окрім

цього, вони мають рекомендаційний характер і є обов'язковими для розгляду на засіданнях Дніпропетровської міської ради.

Громадська рада об'єднала активних представників громадськості готових працювати задля спільного вирішення питань життєдіяльності м. Дніпропетровськ.

Згідно із Програмою інформатизації Дніпропетровської міської ради на 2010 – 2012 роки відбудеться впровадження Єдиної інформаційної системи органів місцевого самоврядування м. Дніпропетровськ з використанням можливостей Інтернет для контролю та управління якістю послуг та оновлення програмного забезпечення офіційного Інтернет-порталу Дніпропетровської міської ради.

Достатня кількість Програм розвитку, їх виконання, успішна поточна діяльність Громадської ради, стає функціонування офіційного Інтернет-порталу, висока поінформованість населення з питань розвитку та діяльності Дніпропетровської міської ради є запорукою стабільного розвитку міста та належної діяльності Управління.

О.Г. Григоренко

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНОГО ЗЕМЕЛЬНОГО КАДАСТРУ ДЕРЖАВНОГО АГЕНТСТВА ЗЕМЕЛЬНИХ РЕСУРСІВ УКРАЇНИ

Відповідно до Положення про стажування слухачів Національної академії державного управління при Президентові України в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2004 р. № 468, у період з 30 липня 2012 року по 23 серпня 2012 року, нами пройдено стажування в Державному агентстві земельних ресурсів України (далі – Держземагенство України).

З метою набуття досвіду виконання завдань, обов'язків та практичної роботи у структурних підрозділах органів влади; перевірки професійної компетентності, ділових якостей, підготовки аналітичних і узагальнюючих матеріалів з питань державного управління в індивідуальній програмі стажування слухача Дніпропетровського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України було визначено основні завдання та практичні цілі проходження стажування.

У процесі ознайомлення зі структурою, організацією роботи, головними завданнями і функцією Держземагенства України з'ясовано, що Держземагенство України є центральним органом виконавчої влади з питань земельних ресурсів, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра аграрної

політики та продовольства України (далі – Міністр), входить до системи органів виконавчої влади і забезпечує реалізацію державної політики у сфері земельних відносин.

Держземагентство України у своїй діяльності керується Конституцією та законами України, актами Президента України та Кабінету Міністрів України, наказами Міністерства аграрної політики та продовольства України (Мінагрополітики України), іншими актами законодавства України, дорученнями Президента України та Міністра.

Держземагентство України є юридичною особою, має печатку із зображенням Державного Герба України та своїм найменуванням, власні бланки, рахунки в органах Державної казначейської служби України.

Структура Держземагентства України така: керівництво; управління комунікацій та забезпечення діяльності Голови; юридичне управління; управління запобігання та протидії корупції; управління землеустрою, у тому числі; управління державного земельного кадастру; управління державної експертизи та ліцензування; управління кадрової роботи та персоналу; управління координації нормопроектної діяльності; управління охорони земель, у тому числі; управління ринку та оцінки земель; управління справами; управління фінансового забезпечення; відділ внутрішнього аудиту; відділ контролю за виконанням доручень; відділ розгляду звернень та прийому громадян; сектор взаємодії зі ЗМІ та громадою; головний спеціаліст з мобілізаційної роботи; головний спеціаліст з охорони праці; головний спеціаліст з режимно-секретної роботи; головний спеціаліст з цивільного захисту населення.

Основними завданнями управління є реалізація державної політики у сфері земельних відносин та внесення Міністрові пропозицій щодо формування державної політики у сфері земельних відносин.

Залежно від віднесення населеного пункту до певної категорії, за численністю населення, місцем у системі розселення та господарськими функціями значно різняться пріоритети, завдання та механізми регулювання земельних відносин.

При визначенні завдань і цілей діяльності Держземагентства України з'ясовано, що Держземагентство України приймає участь у розробленні та виконанні державних, галузевих, регіональних та місцевих програм з питань регулювання земельних відносин, раціонального використання земель, їх відтворення та охорони, встановлення меж області, району, міста, району в місті, села і селища, у проведенні моніторингу земель, веденні та адмініструванні державного земельного кадастру і територіальному плануванні; розробляє та подає для затвердження Міністру план заходів щодо реалізації основних напрямів та стратегічних цілей діяльності Держземагентства України; забезпечує підготовку та здійснення організаційних, економічних, екологічних та інших заходів, спрямованих на раціональне використання та охорону земель, їх захист

від шкідливого антропогенного впливу, дотримання режиму використання земель природоохоронного, оздоровчого, рекреаційного та історико-культурного призначення, інших територій та об'єктів екомережі; здійснює у порядку, встановленому Міністром, організацію проведення робіт, пов'язаних із реалізацією земельної реформи; видає витяги з технічної документації про нормативну грошову оцінку земельних ділянок та надає інші адміністративні послуги відповідно до законодавства; організовує професійну підготовку оцінювачів з експертної грошової оцінки земельних ділянок; веде Державний реєстр оцінювачів з експертної грошової оцінки земельних ділянок, яким видано кваліфікаційне свідоцтво, готує пропозиції щодо вдосконалення методики та порядку виконання робіт з грошової оцінки земель; забезпечує створення, формування і ведення Державного фонду документації із землеустрою. здійснює методичне забезпечення місцевих органів виконавчої влади з питань регулювання земельних відносин; здійснює заходи щодо вдосконалення порядку ведення обліку і підготовки звітності з регулювання земельних відносин, використання та охорони земель, формування екомережі; створює інформаційну базу даних з питань реформування земельних відносин, землеустрою, охорони та проведення моніторингу земель, ведення державного земельного кадастру, оціночної діяльності і земельних торгів; бере участь у державному регулюванні планування територій та розмежування земель державної і комунальної власності; здійснює державну реєстрацію земельних ділянок та державну реєстрацію права власності, права користування земельними ділянками (сервітут), права постійного користування земельними ділянками, договорів оренди земельних ділянок, права користування земельною ділянкою для сільськогосподарських потреб (емфітевзис), права забудови земельної ділянки (суперфіцій).

Питання організації діяльності Держземагентства України пов'язані з забезпеченням в межах своїх повноважень реалізації державної політики щодо кадрової роботи та державної служби, функціонування галузевої системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників апарату Держземагентства України та його територіальних органів, а також підприємств, установ та організацій, що належать до сфери його управління; здійснює заходи щодо запобігання проявам корупції, дотримання працівниками Держземагентства України та його територіальними органами вимог законодавства про державну службу і боротьбу з корупцією; організовує розгляд звернень громадян, юридичних осіб, органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування та надає роз'яснення з питань, що належать до його компетенції; розробляє плани заходів та організовує роботу своїх територіальних органів, надає їм методичну та практичну допомогу, контролює їх діяльність, уживає заходів до усунення виявлених недоліків і порушень та забезпечує

виконання завдань мобілізаційної підготовки та мобілізаційної готовності держави у межах повноважень, визначених законодавством.

Держземагентство України у процесі виконання покладених на нього завдань взаємодіє в установленому порядку з іншими органами виконавчої влади, допоміжними органами і службами, утвореними Президентом України, а також з органами місцевого самоврядування, об'єднаннями громадян, профспілками та організаціями роботодавців, відповідними органами іноземних держав і міжнародних організацій, підприємствами, установами, організаціями.

Під час проходження стажування щодо написання магістерської роботи на тему: «Державне управління процесом створення земельного кадастру в Україні (методологічні підходи до оцінки її вартості)» за робочою програмою, ознайомлено з організацією роботи Управління державного земельного кадастру, що є самостійним функціональним структурним підрозділом центрального апарату Державного агентства земельних ресурсів України, який розглядає та готує пропозиції з питань основних напрямів державної політики щодо регулювання земельних відносин. Управління бере участь у розробці цільових державних програм ведення державного земельного кадастру, проектів загальнодержавних програм економічного та соціального розвитку України, щорічних проектів Державного бюджету України у частині фінансування робіт з ведення державного земельного кадастру. Перевіряє та координує роботу територіальних органів Держкомзему з питань ведення державного земельного кадастру, державної реєстрації земельних ділянок та правовстановлюючих документів на них, впровадження земельно-інформаційних систем. В межах своїх повноважень перевіряє та координує діяльність Центру ДЗК та його структурних підрозділів, Групи впровадження Проекту. Розробляє та запроваджує форми звітності з ведення державного земельного кадастру, державного реєстру земель, здійснює збір та аналіз необхідної інформації. У процесі виконання покладених на управління Державного земельного кадастру завдань, взаємодіє з органами місцевого самоврядування та органами виконавчої влади. Готує, керуючись чинним законодавством, земельно-кадастрову і земельно-реєстраційну інформацію державним установам, підприємствам, організаціям, громадським об'єднанням та громадянам. Організує та бере участь у проведенні семінарів і конференцій з актуальних питань ведення земельного кадастру, створення автоматизованої системи ведення державного земельного кадастру. Забезпечує в межах своєї компетенції збереження державної таємниці та захист інформації.

Управління Державного земельного кадастру одержує від підрозділів центрального апарату та територіальних органів Держземагентства України, Центру ДЗК, Групи впровадження Проекту інформацію,

необхідну для виконання завдань, покладених на Управління Державного земельного кадастру та дає роз'яснення територіальним органам земельних ресурсів, структурним підрозділам Центру ДЗК, юридичним та фізичним особам з питань, віднесених до компетенції управління. Залучає, за погодженням керівництва Держземагентства України, спеціалістів для участі у розробці програмного забезпечення для створення автоматизованої системи ведення державного земельного кадастру та державного реєстру та обліку земель. Вносить керівництву Держземагентства України пропозиції щодо заохочення або притягнення посадових осіб територіальних органів Держкомзему та Центру ДЗК до відповідальності. Залучає, за погодженням з керівництвом Держземагентства України, інші структурні підрозділи центрального апарату для виконання завдань щодо ведення державного земельного кадастру, державної реєстрації земельних ділянок, підготовки та реалізації проектів соціально-економічного розвитку України, які підтримуються міжнародними фінансовими організаціями.

Управління у своїй діяльності взаємодіє з структурними підрозділами Держземагентства України, з територіальними органами Держземагентства України, Центром ДЗК, міністерствами та відомствами, іншими організаціями з питань, віднесених до компетенції управління Державного земельного кадастру.

Під час стажування на посаду головного спеціаліста згідно термінів, визначених у індивідуальній програмі стажування, було виконано такі функціональні обов'язки: реєстрація вхідної кореспонденції та інші функції щодо документообігу управління; участь у межах компетенції управління в опрацюванні документів і підготовці пропозицій керівництву Управління Державного земельного кадастру; участь у розгляді звернень громадян з питань, що належать до компетенції управління;

Проходження стажування у відділі нормативного регулювання державного земельного кадастру надає можливість значно підвищити фаховий рівень, набути досвіду і практичних знань з питань опрацювання кореспонденції та інші функції щодо документообігу управління. Отриманий досвід і практичні знання будуть використані у подальшій роботі.

Діяльність відділу нормативного регулювання державного земельного кадастру Управління Державного земельного кадастру Держземагентства України налагоджена відповідно до нормативно-правових актів та відповідає встановленим вимогам.

Теоретичний курс підготовки магістрів державного управління ДРІДУ НАДУ при Президентові України дуже високий, що робить слухачів спроможними успішно проходити стажування в органах державної влади, зокрема в Держземагентстві України. Це дає впевненість в успішності майбутньої кар'єри державного службовця.

РОЗВИТОК СТРАХОВОЇ КУЛЬТУРИ ГРОМАДЯН НА ПРИКЛАДІ ГОЛОВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ В ДНІПРОПЕТРОВСЬКІЙ ОБЛАСТІ

Питання пенсійного забезпечення є одним із найактуальніших питань як для громадян України, так і для влади, адже надійний соціальний захист населення та належне пенсійне забезпечення є одним із визначальних чинників суспільного добробуту. В даному аспекті ефективність функціонування пенсійної системи та її реформування є важливою умовою суспільного розвитку і соціальних перетворень, а також одним із основних показників рівня довіри громадян до влади.

Проте не вистачає належного розуміння суспільством того, для чого ж, власне, проводиться сама пенсійна реформа, адже дана реформа має бути результатом соціального діалогу, широкого суспільного обговорення питань пенсійного забезпечення, тому інформаційно-роз'яснювальна робота щодо реформування системи пенсійного забезпечення в Україні повинна проводитись на всіх рівнях.

Важливим елементом під час обговорення пенсійної реформи є конструктивний соціальний діалог, оскільки не лише пенсіонери, а й соціальні партнери Пенсійного фонду повинні усвідомлювати цілі й перспективи реформування пенсійної системи. Головною метою обговорення пенсійної реформи повинно стати вироблення оптимального варіанту законопроекту, який враховуватиме інтереси суспільства.

При цьому дуже важливо, щоб громадське обговорення не стало лише інформуванням суспільства про зміст та особливості реформи, а надало можливість зворотнього зв'язку, а цінні пропозиції, що надійшли від громадян були обов'язково враховані.

Тож, цілком очевидно, що необхідно підсилення інформаційно-роз'яснювальної роботи з населенням шляхом збільшення обсягів соціальної реклами, проведення публічних консультацій, використання прогресивних інформаційних технологій. Проблема полягає в тому, що більшість телеканалів області є приватними та не зацікавлені у трансляванні соціальних реклам, і це зрозуміло, бо політикою будь-якого підприємця є збільшення власного прибутку. Сплатити послуги транслявання коштом Пенсійного фонду не є можливим. Основне навантаження на висвітлення діяльності органів Пенсійного фонду в області лягає на 51 Державний телеканал, але ефірне покриття не розповсюджується на всю територію Дніпропетровської області. Деякі друковані ЗМІ теж вимагають сплати за інформацію, яку будуть друкувати на шпальтах своїх видань, що теж обмежує розширення доступу до інформаційних матеріалів з пенсійних питань. На сайт

Головного управління Пенсійного фонду в Дніпропетровській області теж не можна посперитися, адже підключення до Інтернету має дуже і дуже обмежена кількість пенсіонерів (в основному, у заможних родинах з дітьми та ще й у великих містах), а в «прожитковому кошику» не передбачено придбання комп'ютеру, підключення до Інтернету та сплата за його користування.

Для вирішення цих проблем необхідна підтримка з боку держави та органів місцевого самоврядування. З боку держави: розробити систему компенсації приватним телеканалам за розміщення програм соціального направлення, включити до переліку вимог визначення першочерговості надання ліцензії та виділення кращих частот для транслявання реклам соціального характеру; включити до «прожитковому кошику» статтю видатків на придбання комп'ютеру, підключення до Інтернету та сплату за його користування.

З боку органів місцевого самоврядування: при розподілі бюджетних коштів на соціальну рекламу окремо вказувати на яку саме (наприклад, соціальну рекламу, що містить інформаційні матеріали з пенсійного забезпечення).

Ускладнює роботу в інформуванні населення велика кількість нормативно-правових актів, що регулюють пенсійне забезпечення, протиріччя між ними, неузгодженість між деякими статтями законів України та Державним бюджетом України, що, у свою чергу, призводить до різного тлумачення. Уніфікація пенсійного законодавства, про яке говориться не один рік, відповідність Державного бюджету до законів України – все це сприяло б покращенню не тільки проведення інформаційної роботи, а й зменшенню кількості звернень громадян до органів Пенсійного фонду, судових органів.

Саме розрив між сучасними вимогами суспільства і діяльністю державного апарату є ризиком втрати довіри суспільства до влади, а як результат – не сприйняття пенсійної реформи.

Діяльність Головного управління є відкритою та прозорою, за винятком питань, які становлять державну і службову таємницю, що забезпечується шляхом розміщення інформації про неї на веб-сайті, публікацій у засобах масової інформації, трансляції по радіо і телебаченню репортажів, інтерв'ю, виступів керівництва.

Інформація про діяльність Головного управління надається громадянам, представникам засобів масової інформації відповідно до законів України «Про звернення громадян», «Про інформацію», «Про друковані засоби масової інформації в Україні», «Про телебачення і радіомовлення» та інших актів законодавства.

МІСЦЕ ВІДДІЛУ ОСВІТИ П'ЯТИХАТСЬКОЇ РАЙДЕРЖАДМІНІСТРАЦІЇ У ПРОЦЕСАХ РЕФОРМУВАННЯ ГАЛУЗІ

Сучасний етап розвитку національної системи освіти характеризується реформуванням, пошуком шляхів приведення її змісту у відповідність до особистісних запитів учнів та світових стандартів, вимог, які висуваються до середньої загальної та вищої освіти.

Кризові явища в освіті, які спостерігаємо нині, не є породженням сьогодення, вони сягають своїм корінням у радянські часи. Проте їх активізація тісно пов'язана саме із зміною статусу держави, характеру суспільних відносин, реформуванням політичної та економічної систем.

Урядові програми щодо реформування освіти в Україні мають такі напрями: Національний план дій щодо реалізації Конвенції ООН про права інвалідів та розвитку системи реабілітації інвалідів на 2010 – 2012 роки; розвитку позашкільної освіти на період до 2014 року; розвитку дошкільної освіти на період до 2017 року; підвищення якості шкільної природничо-математичної освіти на період до 2015 року; розвитку професійно-технічної освіти на 2011 – 2015 рр.; впровадження у навчально-виховний процес загальноосвітніх навчальних закладів інформаційно-комунікаційних технологій «Сто відсотків» (2011 – 2015 рр.); «Шкільний автобус» на 2011 – 2015 рр.; розвитку українського села на період до 2015 року.

До основних завдань політики реформування освіти на регіональному рівні сьогодні додається і необхідність відповідності пріоритетам розвитку регіону.

Недоліками сучасної системи управління освітою є недостатнє поєднання державних і громадських важелів впливу, надмірна централізація, ігнорування умов для участі територіальної громади в управлінні навчальними закладами.

Відділ освіти в своєму функціонуванні стикається з такими проблемами, як: старі підручники, зміст і методи викладання не відповідають актуальним вимогам щодо її якості в сучасному світі; навіть наявні обмежені ресурси на освіту витрачаються неефективно (недосконалість системи управління призводить до браку коштів, недостатньою є прозорість їх використання); освіта дотепер оцінюється за внутрішніми критеріями; менш доступна якісна освіта для все більшої кількості дітей (поділ на елітні та звичайні школи – стає механізмом відтворення соціальної нерівності).

Традиційною є й схема роботи з документацією на регіональному рівні: переписувати проблеми – складати новий перелік – робити плани заходів задля їхнього розв'язання – роздавати зобов'язання управлінням

освіти та департаментом Міністерства – звітувати про виконання плану дій. Ця схема не дає бажаного ефекту.

Вищезазначені проблеми потребують певних дій для розвитку освіти на державному рівні: системне підвищення якості освіти на інноваційній основі; розробка нової та удосконалення чинної законодавчої та нормативно-правової бази; погодження законів прямої дії між собою та визначення їх відповідності рамочному закону про освіту, іншим законам, що розробляються поза межами профільного міністерства; оновлення змісту освіти на основі національних традицій, світового досвіду та принципів сталого розвитку; удосконалення інформатизації системи освіти; перегляд освітньої політики щодо підготовки та використання педагогічних кадрів; забезпечення економічних і соціальних гарантій педагогічним і науково-педагогічним працівникам, підвищення їх соціального статусу, створення умов для їх професійного вдосконалення та творчості; модернізація та впровадження професійних стандартів у відповідності до вимог європейського ринку праці, оновлення класифікатору професій; створення сучасної матеріально-технічної бази для системи освіти; розробка ефективної системи навчально-методичного забезпечення освіти; розробка ефективних механізмів фінансово-економічного забезпечення освіти.

На регіональному рівні: створення юридичних і фінансових умов для ефективної взаємодії вищих та професійно-технічних навчальних закладів із роботодавцями; відновлення науки, як провідної діяльності, в університетах на основі нових фінансово-правових засад; розширення сфери діяльності вищих навчальних закладів першого/другого рівня акредитації; відновлення та розвиток системи професійно-технічної освіти; розробка та впровадження у педагогічну діяльність комплексних підходів до удосконалення окремих підсистем освіти; налагодження контролю за виконанням попередніх програм реформування, забезпечення наступності та послідовності рішень, що приймаються, відповідальності за якість практичної реалізації програм; забезпечення доступності освіти населенню за потребами; визначення сучасних підходів до забезпечення рівного доступу до освіти; створення умов для навчання на магістерському рівні студентів, які виявили здібності до наукової роботи; створення ефективної системи забезпечення розвитку дитини, формування соціально зрілої творчої особистості; забезпечення відповідності змісту і рівня виховання актуальним та перспективним проблемам особистості, суспільства, держави; створення умов для ведення здорового способу життя та забезпечення норм рухової активності школярів та студентів; розвиток системи психологічних служб в освіті.

Введені програми реформування освіти мають певні кроки реалізації в ході яких відбулася первинна апробація експерименту «Електронний вступ 2011», яка виконана на 50%. Створено Базовий компонент

дошкільної освіти (державний стандарт). Питання розвитку дошкільної освіти стало пріоритетним і в діяльності нинішнього Уряду України: внесено зміни до Закону щодо обов'язкової дошкільної освіти дітей, які досягли 5-річного віку; затверджено Державну програму розвитку дошкільної освіти на період до 2017 року; почала діяти програма розвитку дітей 5-річного віку «Впевнений старт»; функціонує система діагностики дітей з особливими потребами; створено диференційовану мережу навчальних закладів різних типів для дітей з особливостями психофізичного розвитку; затверджено план заходів щодо створення та впровадження електронного навчального контенту; введено навчальний предмет «Сходинки до інформатики» як обов'язковий з другого класу у 2012/2013 навчальному році; досить високими темпами розвивається інформаційно-аналітична система управління освітою (автоматизація, розробка програмно-технологічних комплексів, інформаційних баз, технічний та програмний супровід Інтернет-серверів для учасників навчально-виховного процесу тощо).

На сьогодні все більш гостро постає потреба в модернізації системи управління освітою: зміцнення кадрового складу управлінь і відділів освіти, підвищення його кваліфікації; впровадження в життя різних моделей державно-громадського управління розвитком навчальних закладів; розробка моделі і методики впровадження державно-громадського управління у практику роботи загальноосвітніх навчальних закладів, районних, міських управлінь (відділів) освіти, обласних управлінь освіти і науки; визначення та перерозподіл функцій і повноважень між центральними і регіональними органами управління освітою, органами місцевого самоврядування і навчальними закладами; перехід до програмно-цільового управління; визначення ефективних механізмів взаємодії сім'ї, освітніх установ, органів управління освітою, дитячих і молодіжних громадських організацій у напрямку розвитку, виховання і соціалізації дітей і молоді; перегляд функцій (обов'язків, відповідальності) учасників навчально-виховного процесу; створення умов щодо введення до штатного розпису закладів освіти додаткових штатних одиниць педагогів-організаторів, соціальних педагогів, психологів, класних керівників з урахуванням потреб навчального закладу; розвиток автоматизації управління освітою.

Реформуванням управління освітою в регіонах мають займатися і нести за це відповідальність як органи державного управління всіх рівнів, так і навчально-виховні заклади, наукові установи, органи громадського самоврядування. Таким чином, управління має бути здійснене висококваліфікованим персоналом. Сучасний управлінець повинен ґрунтовно оволодіти методами наукового аналізу діяльності, чітко усвідомлювати основні завдання внутрішнього та зовнішнього, формального та неформального управління, управління функціонування школи та її розвитком.

І. Катриченко

ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ, ЦІЛІ ТА ПРОБЛЕМИ ДЕРЖАВНОГО РЕЄСТРУ ВИБОРЦІВ

Відділ ведення Державного реєстру виборців (далі – відділ ведення Реєстру) є структурним підрозділом апарату Дніпропетровської районної державної адміністрації, який утворюється головою районної державної адміністрації, йому підзвітний та підконтрольний і підпорядковується керівникові апарату районної державної адміністрації.

Державний реєстр виборців (далі – Реєстр) – автоматизована інформаційно-телекомунікаційна система, призначена для зберігання, обробки даних, які містять відомості та користування ними, створена для забезпечення державного обліку громадян України, які мають право голосу відповідно до статті 70 Конституції України.

Реєстр ведеться в електронній формі з єдиною централізованою базою даних, яка містить персональні дані усіх виборців України.

До органів Державного реєстру виборців належать:

- розпорядник Державного реєстру виборців;
- органи ведення Державного реєстру виборців;
- регіональні органи адміністрування Державного реєстру виборців.

Державний реєстр виборців має трирівневу структуру:

1. Центральний рівень – представлений Розпорядником Реєстру – забезпечує та контролює дотримання вимог Закону при створенні та веденні Реєстру; забезпечує організаційне і технологічне функціонування Реєстру; надає органам ведення Реєстру право доступу до бази даних Реєстру та встановлює порядок такого доступу; здійснює інші повноваження, передбачені законом.

2. Регіональний рівень – представлений регіональними органами адміністрування Реєстру – забезпечує взаємодію місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, закладів, установ та організацій стосовно створення та ведення Реєстру, контроль виконання рішень розпорядника Реєстру.

3. Місцевий рівень – орган (відділ) ведення Державного реєстру виборців:

- у районі – структурний підрозділ апарату районної держадміністрації, який утворюється головою місцевої держадміністрації, йому підзвітний та підконтрольний і підпорядковується керівникові апарату місцевої держадміністрації;

- у місті обласного значення без районного поділу – виконавчий орган міської ради, який утворюється міською радою, їй підзвітний та підконтрольний і підпорядковується виконавчому комітету міської ради та міському голові;

- у районі в місті обласного значення з районним поділом – виконавчий орган районної в місті ради (або структурний підрозділ створеного у районі виконавчого органу міської ради), який утворюється районною у місті (або міською) радою, їй підзвітний та підконтрольний і підпорядковується виконавчому комітету районної у місті (або міської) ради, голові районної у місті ради (або міському голові).

Основними завданнями відділу ведення Реєстру є:

- ведення Реєстру, до якого вносяться відомості про громадян України, що мають право голосу і проживають або перебувають на території села, селища, міста районного значення, які входять до складу Дніпропетровського району, а також про громадян України, що мають право голосу і проживають або перебувають за межами України;

- складання списків виборців для проведення виборів Президента України, народних депутатів України, депутатів Верховної Ради Автономної Республіки Крим, місцевих рад, сільських, селищних, міських голів, всеукраїнських та місцевих референдумів.

Основними цілями ведення Реєстру є: законність і пріоритет прав людини; загальний характер; повнота відомостей; достовірність відомостей; однократність включення виборця до Реєстру; поновлюваність відомостей.

Законність і пріоритет прав людини у процесі ведення Реєстру гарантують захист прав людини і громадянина, відповідність порядку ведення Реєстру вимогам Конституції та законів України, міжнародним договорам України, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України.

Загальний характер Реєстру забезпечує включення до Реєстру усіх виборців незалежно від місця їх проживання чи перебування з метою реалізації принципу загального виборчого права.

Повнота і цілісність відомостей Реєстру забезпечуються внесенням до бази даних Реєстру повного обсягу відомостей про виборця, їх коректністю, а також веденням бази даних Реєстру в єдиному форматі.

Достовірність відомостей забезпечується шляхом наявності в органах Реєстру документального підтвердження персональних даних Реєстру, що містяться в базі даних Реєстру, а також інформації про підстави включення виборця до Реєстру чи внесення змін до персональних даних Реєстру.

Однократність включення виборця до Реєстру означає, що виборець може бути включений до Реєстру лише один раз за однією виборчою адресою та відповідно віднесений до однієї виборчої дільниці.

Поновлюваність відомостей Реєстру означає періодичну або ініціативну актуалізацію бази даних Реєстру (внесення чи знищення записів, зміну чи уточнення персональних даних Реєстру).

В роботі відділу ведення Державного реєстру виборців існують такі проблеми та недоліки:

1) недостатнє фінансування відділу ведення Державного реєстру виборців;

2) фінансування відділу з загального бюджету місцевого органу влади;

3) пасивність громадян в питанні щодо уточнення своїх персональних даних в Реєстрі виборців;

4) невідповідність приміщення відділу ведення Реєстру вимогам постанови ЦВК від 20 грудня 2007 року №572;

5) незацікавленість, в деяких випадках навіть байдужість, керівництва райдержадміністрації справами та проблемами відділу.

Можливі шляхи вирішення проблем виявлених при роботі відділу ведення Державного реєстру виборців:

1) вивести відділи ведення ДРВ із структури апаратів або взагалі із підпорядкування районних держадміністрацій і підпорядкувати безпосередньо центральній виборчій комісії;

2) необхідно виокремити фінансування відділу ведення Реєстру в загальній структурі фінансування райдержадміністрації;

3) в питанні щодо пасивності громадян в уточненні своїх даних в Державному реєстрі виборців від відділів ведення реєстру мало що залежить, оскільки досить складно змусити громадян йти у відділи і перевіряти персональні ідентифікаційні дані свої та близьких родичів в списках, якщо вони взагалі не бажають брати участь в виборчому процесі;

4) забезпечити відділ ведення робочим приміщенням, яке відповідає вимогам постанови ЦВК – з загальною площею не менше 6 кв. м на одного фахівця.

А.М. Кесоян

ПОЛІПШЕННЯ УМОВ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА ГРОМАДЯН НА ОСОБИСТЕ ЗВЕРНЕННЯ ДО ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ (ДОСВІД УПРАВЛІННЯ З ПИТАНЬ ЗВЕРНЕНЬ ГРОМАДЯН АДМІНІСТРАЦІЇ ПРЕЗИДЕНТА УКРАЇНИ)

У сучасному світі рівень правового захисту прав та свобод людини і громадянина є ключовим показником демократизму суспільства і держави. У демократичній, правовій державі кожне право особи, закріплене належним чином, забезпечується всією повнотою влади.

Особливе місце в системі засобів захисту прав, свобод та законних інтересів громадян посідає реалізація їх права на звернення. У ст. 40 Конституції України зазначено, що громадяни України мають право звертатися до органів державної влади і місцевого самоврядування та встановлено обов'язок органів влади та посадових осіб розглядати звернення й надавати обґрунтовані відповіді.

Отже, право на звернення є важливим конституційно–правовим засобом захисту та однією з організаційно–правових гарантій дотримання прав і свобод громадян. Це право включає дві складові.

По-перше, звернення громадян є однією з форм участі населення в державному управлінні, у вирішенні державних і суспільних справ, можливістю активного впливу громадянина на діяльність органів державної влади та місцевого самоврядування.

По-друге, це спосіб відновлення порушеного права громадянина через подання до органів державної влади скарг, заяв і клопотань. У такому розумінні це механізм виконання соціальних обов'язків публічної влади.

Питання практичної реалізації громадянами свого права на звернення регулюються:

- Законом України від 2 жовтня 1996 р. «Про звернення громадян»;
- Указом Президента України від 7 лютого 2008 року. № 109/2008 «Про першочергові заходи щодо забезпечення реалізації та гарантування конституційного права на звернення до органів державної влади та органів місцевого самоврядування»;

- Інструкцією з діловодства за зверненнями громадян в органах державної влади і місцевого самоврядування, об'єднаннях громадян, на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності, в засобах масової інформації, затвердженою Постановою Кабінету Міністрів N 348 від 14 квітня 1997 р.

Загальні засади реалізації права громадян на звернення визначено Законом України «Про звернення громадян». У цьому Законі надано чіткі визначення термінів «звернення», «пропозиції», «заяви» та «скарги» громадян, зазначені вимоги до звернень, порядок їх розгляду, а також відповідальність за порушення Закону.

Адміністрація Президента України як орган, утворений Президентом України для здійснення його повноважень має у своїй структурі самостійний підрозділ – Управління з питань звернень громадян.

У своїй діяльності Управління керується Конституцією і законами України, актами Президента України та Кабінету Міністрів України, іншими нормативно-правовими актами, розпорядженнями Глави Адміністрації Президента України.

До складу Управління входять: відділ опрацювання звернень; відділ забезпечення контролю за розглядом звернень громадян; відділ інформаційно-аналітичної роботи зі зверненнями громадян; відділ – приймальня Президента України; сектор забезпечення заходів за участю Президента України; відділ документального забезпечення.

Управління під час виконання покладених на нього завдань взаємодіє в установленому порядку із структурними підрозділами Адміністрації Президента України, Апарату Ради національної безпеки і оборони

України, іншими органами державної влади, консультативними дорадчими та допоміжними органами і Управліннями, утвореними Президентом України, вживає відповідних заходів щодо налагодження зв'язків для взаємодії з відповідними структурними підрозділами Апарату Верховної Ради України, Секретаріату Кабінету Міністрів України, центральними та місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами, організаціями, об'єднаннями громадян.

Основними завданнями Управління є забезпечення розгляду в установленому порядку письмових звернень громадян до Президента України та Адміністрації Президента України, організація особистого прийому громадян, які звертаються до Президента України, здійснення обліку та аналізу таких звернень, моніторингу вжиття органами виконавчої влади, органами прокуратури, іншими державними органами та органами місцевого самоврядування, посадовими особами цих органів відповідно до їх повноважень заходів щодо розв'язання проблем, які спричинили звернення, вирішення порушених у них питань.

Щодо можливих пропозицій, спрямованих на покращення, удосконалення процедури розгляду звернень громадян, то їх можна знайти у площині:

- внесення змін до Закону України «Про звернення громадян» в частині регулювання різних за своєю суттю правових явищ – «пропозиції», «заяви» та «скарги». Тобто в той час, коли заява є звичайним інструментом безконфліктної реалізації права громадянина перед державою, скарга є інструментом захисту права і, таким чином, функціонально знаходиться на одному рівні із судовим позовом. Ці структурні відмінності між різними врегульованими в Законі України «Про звернення громадян» формами ініціатив, з якими громадяни звертаються до органів управління, не враховуються цим Законом у повному обсязі;

- диференціації та скорочення строків розгляду звернень;
- доступності інформації про органи влади, про види звернень, які ними розглядаються;
- забезпечення можливості отримання громадянином консультативної допомоги в органі влади;
- надання особі можливості вибору способу звернення до органу влади, в тому числі забезпечення можливості звернення електронною поштою, телефоном.

Вирішення усіх названих питань ускладнюється ще у зв'язку з тим, що в Україні відбуваються дуже часті зміни в організації влади, вже тривалий час не завершується державно-правова реформа, зокрема, адміністративна реформа, реформа судової системи, правоохоронних органів та інші. Тому організація роботи із зверненнями громадян залишається недостатньо системною і не на належному рівні. З цим

пов'язаний також традиційно низький рівень правової культури як посадових осіб органів влади в Україні, так і населення.

Усі ці фактори негативно позначаються на реалізації громадянами свого конституційного права на звернення до органів влади та організації роботи із зверненнями громадян в органах влади.

Саме тому вдосконалення законодавства про звернення громадян до органів влади вимагає належного наукового забезпечення, більш глибокої теоретичної розробки даної проблеми.

Т.О. Кісільова

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДІВ ОЦІНЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Під час проходження стажування в секторі кадрів і державної служби відділу роботи з персоналом Дніпропетровського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентіві України (далі – інститут) нами було досліджено методи оцінювання професійної діяльності державних службовців.

Оцінювання людських ресурсів є визначальним елементом як управління людськими ресурсами в цілому, так і управління кар'єрою кожного державного службовця зокрема.

На сьогоднішній день для оцінювання відповідності професійно-кваліфікаційним вимогам державних службовців використовуються наступні методики:

- атестація – оцінка результатів роботи, ділових та професійних якостей, виявлених працівниками при виконанні службових обов'язків, визначених типовими професійно-кваліфікаційними характеристиками посад і відображених у посадових інструкціях, що затверджуються керівниками державних органів відповідно до Закону України «Про державну службу» та інших нормативно-правових актів.

Атестація державних службовців покликана забезпечити реальне функціонування механізму просування службовця по службових сходинках, підтримку стабільності державної служби, попередження і припинення корупції і корупційних діянь у державній службі.

- щорічна оцінка – здійснення регулярного контролю за проходженням державної служби та професійними досягненнями державних службовців шляхом перевірки якості їхньої діяльності відповідно до посадових інструкцій.

Вона проводиться з метою поліпшення добору й розстановки кадрів, розвитку ініціативи і творчої активності державних службовців, визначення їх потенціалу, потреб у підвищенні кваліфікації та особистому

розвитку; планування кар'єри, вдосконалення процесу планування та організації діяльності як державного службовця, так і державного органу в цілому, виявленні організаційних проблем та оперативного реагування на них, аналізу виконання посадових інструкцій.

Аналіз сучасного стану наукових розробок та правового регулювання методів оцінювання професійної діяльності державних службовців дає підстави стверджувати, що цим інститутам приділяється незаслужено мало уваги. Достатньо, наприклад, зазначити, що в чинному Законі України «Про державну службу» немає жодної статті про атестацію державних службовців, хоча атестація є одним із чинників основ діяльності державної служби, які повинні передбачатися тільки законами. Разом з тим, у новому Законі України «Про державну службу» мова йде лише про оцінювання результатів службової діяльності державних службовців (ст. 29). Основою для оцінювання є план діяльності державного службовця на рік, підготовлений на основі плану роботи відповідного структурного підрозділу, який затверджений безпосереднім керівником, та посадової інструкції. Оцінювання складається із таких етапів: самооцінювання, оцінювання безпосереднім керівником або суб'єктом призначення, ознайомлення державного службовця з результатами оцінювання, затвердження результатів оцінювання.

На сьогоднішній день в Україні вже розпочався процес реформування державної служби. Безперечно, він потребує розробки та впровадження єдиної системи критеріїв оцінки професійних, ділових і особистих якостей державних службовців, методик проведення таких оцінок. Окремі питання інституту державної служби взагалі, та методів оцінки професійної діяльності державних службовців, зокрема, необхідно науково переосмислити, привести у відповідність до вимог часу методології та методи оцінювання державних службовців.

Для здійснення вищезазначеного необхідно по-перше, щоб процес оцінки відповідав на три важливі питання: мета оцінки, роль оцінки в системі державного управління і відповідність методів оцінювання об'єктивним тенденціям, що нині мають місце в суспільстві і системі державного управління. По-друге, методологія оцінки має базуватися на міждисциплінарних знаннях і сучасних дослідженнях про людину та відбивати психологічний зміст діяльності державного службовця. По-третє, особа, яка діагностується, має оцінюватися у сукупності всіх зовнішніх і внутрішніх факторів, що впливають на її діяльність і поведінку.

На нашу думку, на ефективність роботи сектору кадрів в площині оцінювання професійної діяльності державних службовців мають суттєво вплинути кардинальні зміни українського законодавства в цій сфері. Нижче наведений ряд пропозиції щодо вдосконалення добору державних службовців та їх оцінювання.

По-перше, ввести в практику роботи з кадрами обов'язкове

оцінювання професійних досягнень, управлінської та загальнокультурної освіченості державних службовців, незважаючи на ранг чи посаду. Такий підхід до добору державних службовців, у тому числі для тих, хто вже працює, має бути законодавчо закріплений. Кожен претендент повинен обов'язково складати іспит ще до вступу на державну службу в незалежних від державного органу (який його приймає на роботу) спеціальних установах, наприклад, при регіональних інститутах державного управління Національної Академії державного управління при Президенті України або центрах підвищення кваліфікації державних службовців, і отримати відповідне посвідчення з оцінкою його знань, умінь, здібностей та здатностей, пропозиціями щодо їх удосконалення.

По-друге, впровадити відкриті конкурсні іспити, що відповідає практиці набору на державну службу в країнах Заходу. Це забезпечить державні органи та їх апарат компетентними кадрами, підніме їх рівень професіоналізму та відповідальності.

По-третє, запровадити спеціальні навчальні (тренінгові) програми для керівників усіх рівнів з оцінювання професійної діяльності.

По-четверте, запровадити механізм визначення спеціальних критеріїв оцінювання діяльності державних службовців залежно від специфіки органу.

За результатами стажування при написанні магістерської роботи планується зосередити увагу на розробці рекомендацій щодо вдосконалення методів оцінювання роботи, ділових та професійних якостей державних службовців інституту.

К.В. Кондратюк

ДІЯЛЬНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ РОЗВ'ЯЗАННЯ (НА ПРИКЛАДІ ЖОВТНЕВОЇ У МІСТІ ДНІПРОПЕТРОВСЬКУ РАДИ)

Під час стажування в Управлінні праці та соціального захисту населення Жовтневої у місті Дніпропетровську Ради, опрацьовано нормативно-правові акти, які використовуються у роботі або регламентують його діяльність. Упродовж стажування ґрунтовно ознайомлено із головними завданнями та структурою управління, організацією роботи, функціональними обов'язками працівників. Вивчено організацію діяльності, особливості роботи спеціаліста з питань контролю за правильністю призначення виплат пенсій, порядок розгляду звернень громадян, порядок проведення перевірок, узагальнення результатів роботи. Взято участь у організації та проведенні заходів, підготовці документів, проведено значну роботу по розв'язанню проблемних питань,

проведення перевірок правильності призначення та перерахунку пенсій, дотримання термінів перерахунків пенсії, допомоги на поховання, правильності виплати пенсій та державної соціальної допомоги особам, які перебувають на повному державному утриманні.

Загалом проблеми управління можна звести до наступного:

1) для забезпечення виконання делегованих функцій Управління праці та соціального захисту фінансових ресурсів у бюджеті передбачено недостатньо коштів;

2) багато функції дублюється, з'являються нові функції, які не передбаченні затвердженими положеннями;

3) дуже великий документообіг з одного й того ж питання: є по кілька доручень з різних установ, усім необхідно готувати відповіді і інформацію;

4) існує також багато запитань щодо програмного забезпечення та проблеми з формуванням і підтримкою в актуальному стані баз даних.

Аналіз результатів перевірок та зведеного звіту порушень по Україні показує, що основними помилками, що призвели до переплат чи недоплат є невірне визначення стажу роботи (зарахування внесків, не зараховується періоди роботи при відсутності стверджуючих записів, без сплати страхових внесків не враховуються періоди роботи, періоди догляду за дитиною). Невірне обчислення середньомісячного заробітку, вибір оптимального варіанту заробітку, застосування показників середньої заробітної плати працівників, зайнятих у галузі економіки України, що застосовується до обчислення пенсій, надбавок до пенсії, порушення строків призначення та перерахунку. Ці порушення викликані тим, що в електронну пенсійну справу одержувача пенсії не занесені, або невірно занесені дані, щодо статі особи, статусу, що дає право на підвищений розмір пенсії. Дату народження, дату встановлення інвалідності, дату звернення, звільнення з роботи та інших даних. Тому необхідно постійно проводити контроль стану заповнення електронних пенсійних справ.

Один із основних важелів ефективності здійснення нагляду – це підвищення рівня кваліфікації спеціалістів.

Крім того, щодо підвищення кваліфікації можна запропонувати проведення підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування (на сьогодні у національному законодавстві 4 Закони України, 11 Указів та Розпоряджень Президента України, 46 постанов і розпоряджень Кабінету Міністрів України, 4 накази і більш, ніж 30 рекомендацій Головного управління державної служби України визначають порядок та особливості функціонування системи професійного навчання):

- сформулювати чіткі визначення понять «підготовка», «перепідготовка», «підвищення кваліфікації», та навести чітку схему організаційної структури управління професійним навчанням державних службовців в Україні.

Здійснити ревізію назв обласних, Центрів підвищення кваліфікації, у яких до цього часу фігурує слово «перепідготовка» та чітко визначити, які категорії державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування підвищують свою кваліфікацію в Національній академії, її регіональних інститутах і які в Центрах;

- уточнити і розширити зміст поняття «підвищення кваліфікації», розуміючи його не лише як «набуття навичок», а й як оновлення, поглиблення управлінських знань, розвиток та вдосконалення умінь з метою практичної спрямованості навчання та економії бюджетних коштів та підвищення кваліфікації державних службовців V–VII категорій посад та посадових осіб місцевого самоврядування

- удосконалити порядок і критерії перспективного і поточного планування звітності та статистичний облік даних.

Аналіз виконуваних функцій та структури управління свідчить про те, що усіма структурними підрозділами місцевого рівня забезпечується виконання покладених на них завдань щодо реалізації державної соціальної політики та розвитку місцевих соціальних програм. Структура управління побудована на розсуд керівництва та органів місцевої влади із урахуванням бюджетних можливостей та кадрового потенціалу із застосуванням Єдиної технології. Проте не завжди є належна підтримка органів місцевої виконавчої влади та не забезпечена на належному рівні підтримка процесу реалізації поставлених завдань.

О. Костюк

УДОСКОНАЛЕННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Юридична відповідальність – застосування до правопорушника уповноваженою на те особою чи органом визначеної санкцією юридичної норми міри державного примусу, вираженої у формі позбавлень особистого, майнового або організаційного характеру.

Стаття 38 Закону України «Про державну службу» визначила засади юридичної відповідальності державних службовців, встановивши, що особи, винні в порушенні законодавства про державну службу, несуть цивільну, адміністративну або кримінальну відповідальність згідно з чинним законодавством. До державних службовців застосовуються такі види юридичної відповідальності:

- матеріальна (статті 130, 133 Кодексу законів про працю України);
- дисциплінарна (ст. 14 Закону України «Про державну службу», ст.147 – 149 Кодексу законів про працю України);

- адміністративна і кримінальна (ст. 16 Закону України «Про державну службу», Закон України «Про засади запобігання і протидії

корупції»), а також про звільнення з державної служби за порушення Присяги державного службовця (п. 6 ст. 30 Закону України «Про державну службу»).

Дисциплінарна відповідальність державних службовців застосовується часто і є найбільш важливою з практичної та юридичної точок зору. Дисциплінарна відповідальність настає при порушенні державним службовцем обов'язків додержання дисципліни праці, правил внутрішнього розпорядку органу державної влади, за невиконання або недостатнє виконання обов'язків. Ця відповідальність, таким чином пов'язана з наявністю трудових відносин, розрахована на осіб, які перебувають на державній службі.

Дисциплінарна відповідальність державних службовців – це обов'язок відповісти за вчинене порушення трудової дисципліни чи інших передбачених вимог, і зазнати дисциплінарних стягнень (покарання).

На даний час рівень довіри суспільства до державних органів свідчить про те, що державні службовці, як не прикро це усвідомлювати, ще не стали досить авторитетною групою в суспільстві. Тому завданням державної служби є завоювання цієї довіри, реабілітація перед громадськістю.

Саме розрив між сучасними вимогами суспільства і діяльністю державного апарату є ризиком втрати довіри суспільства до влади, а як результат – не сприйняття кроків Уряду у сфері реформи державного управління.

Результати соціологічних опитувань свідчать про те, що суспільство не задовольняють:

- недостатня якість послуг, які надають органи державної влади;
- зволікання і тяганина;
- непрозорість і невизначеність адміністративних процедур;
- недостатня відповідальність державних службовців.

Суспільна важливість завдань, які поставлені перед державними службовцями, зобов'язує їх до належного та вчасного виконання своїх обов'язків. Інститут дисциплінарної відповідальності має бути тим механізмом, який спонукає особу дотримуватися правил трудової дисципліни та інших, встановлених законодавством, вимог.

Службова дисципліна державного службовця полягає у дотриманні Конституції і законів України, актів Президента України і Кабінету Міністрів України, безумовному виконанні державним службовцем законодавства з питань державної служби та покладених на нього державою повноважень і обов'язків, визначених нормативно-правовими актами і посадовими інструкціями.

Чинним законодавством про державну службу, а також Законом України «Про державну службу», прийнятим у листопаді 2011 року та який вступає в дію з 01 січня 2013 року, передбачено особливості

проходження державної служби в органах державної влади і інших державних органах, відмінні від умов праці працівників, які не є державними службовцями, врегульованих трудовим законодавством, у тому числі і обмеження, пов'язані з проходженням державної служби.

Особливості проходження державної служби, вимагають комплексного підходу до врегулювання одним законодавчим актом також і питання щодо особливостей застосування заохочень та дисциплінарних стягнень до державних службовців, які на сьогодні визначені як трудовим законодавством, так і частково законодавством про державну службу.

Врегулювання питань застосування до державних службовців заохочень за бездоганну та ефективну державну службу та дисциплінарних стягнень за порушення службової дисципліни, обумовлених особливостями проходження державної служби, визначення понять такого порушення, заохочення і дисциплінарного проступку, їх видів, підстав для застосування, обставин, що пом'якшують і обтяжують відповідальність, повноважень органів, прав і обов'язків посадових осіб (керівників) та державних службовців щодо забезпечення і додержання службової дисципліни, а також запровадження дисциплінарного провадження, яке ґрунтується на демократичному принципі розмежування функцій дисциплінарного розслідування комісією з дисциплінарного розслідування та визначення конкретного виду дисциплінарного стягнення дисциплінарною комісією і прийняття рішення.

З метою реалізації принципів гуманного, справедливого та об'єктивного ставлення до державного службовця при розгляді порушення службової дисципліни керівникові необхідно надати можливість не застосовувати дисциплінарне стягнення до підлеглого за незначні, без наслідків, дії, які можуть призвести до дисциплінарного проступку, що не передбачено на сьогодні ні трудовим законодавством, ні законодавством про державну службу.

Резюмуючи, слід відмітити, що законодавчо необхідно врегулювати механізм і процедуру дисциплінарної відповідальності державних службовців.

С.О. Кононенко

РОЛЬ ОСЕРЕДКІВ ПОЛІТИЧНИХ ПАРТІЙ В ОРГАНІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ (НА ПРИКЛАДІ ЧИГИРИНСЬКОГО РАЙОНУ ЧЕРКАСЬКОЇ ОБЛАСТІ)

Актуальність ролі осередків політичних партій в організації влади на рівні району значно зростає за останні роки, що чітко спостерігається в напрямках та методах діяльності Чигиринської районної державної адміністрації (далі – РДА) Говорячи про роботу РДА слід, обов'язково,

згадати про визначальну роль районної ради в державному управлінні та розвитку Чигиринського району за останні роки.

Згідно результатів виборів до районної ради 2010 року із загальної чисельності – 38 депутатів, у раді місця розподілені між партійними фракціями таким чином: Партія регіонів – 21 (55,3%); ВО «Батьківщина» – 4 (10,5%); Народна партія – 4 (10,5%); «Фронт Змін» – 1 (2,6%); КПУ – 3 (7,9%); «Наша Україна» – 2 (5,3%); Аграрна партія України – 1 (2,6%); УНП – 1 (2,6%); ПППУ – 1 (2,6%). [згідно даних соціального паспорту Чигиринського району за 1півріччя 2011року].

Порівнюючи вищеозначені результати з результатами виборів до Верховної Ради України 2006 та 2007 років в Чигиринському районі, зазначимо, що провідні політичні партії набрали відповідно кількість голосів (таблиця 1), маємо можливість чітко прослідкувати тенденції зміни електоральних уподобань.

Таблиця 1

Результати виборів до Верховної Ради України 2006 р. та 2007 р. (по Чигиринському району Черкаської області)

	2006 р.	2007 р.
Партія регіонів	10,8%	18,6%
«Блок Юлії Тимошенко»	24,8%	36,5%
Комуністична партія України	6,9%	7,7%
Блок «Наша Україна Народна Самооборона»	14,8%	20,8%

Можемо зробити висновки, що зростання рейтингу Партії регіонів було зумовлене, з одного боку, більш значною явкою виборців, в порівнянні з попередніми виборами, а також рядом певних чинників, факторів та обставин, що склалися в країні під впливом безпосередньо політичних процесів, та в районі, унаслідок цих процесів. Певною мірою, нечітка та суперечлива позиція попереднього Президента України та попередніх урядів стосовно вирішення гострих соціальних, економічних, політичних питань зумовила, певне падіння довіри народу, як, на той час, до провладних партій, так і взагалі до влади. В Україні відбулися вибори Президента, відповідно, пропрезидентська Партія регіонів після перемоги свого лідера значно зміцнила свої позиції в суспільній свідомості громадян, і насамперед в органах влади. Не можна, також, заперечувати активного використання партією влади на місцях, адміністративного ресурсу, під час виборів до місцевих рад. Серед прикладів використання адміністративного ресурсу можна виокремити тиск партійних лідерів

району, які одночасно є вищими посадовими особами районної ради та районної державної адміністрації на керівників бюджетних установ та організацій району, з подальшим залякуванням, можливістю втрати робочих місць, працівників цих установ та організацій.

Однак вищеозначені процеси мають, також і чіткі позитивні тенденції. У Чигиринській районній раді сформовано дієву провладну більшість, що дозволяє активно реагувати на потреби району.

Пріоритети розвитку Чигиринського району згідно Стратегії розвитку Черкаської області до 2015 року співпадають з програмними положеннями діяльності провідної фракції Партії регіонів у районній раді.

Розвиток високопродуктивного агропромислового комплексу (зернові та технічні культури за інтенсивними технологіями, у тваринництві – свинарство та молочне скотарство).

Розвиток туристичної галузі.

Згідно стратегії розвитку Черкаської області до 2015 року передбачається:

- зміцнення фінансово-економічної основи територіальних громад, збільшення питомої ваги власних доходів місцевих бюджетів на реалізацію завдань та пріоритетних напрямків Стратегії шляхом запровадження заходів з проведення адміністративно-територіальної реформи;

- удосконалення та запровадження принципів регіонального програмування та планування соціально-економічного розвитку з визначенням статусу стратегічних документів; розробка та реалізація заходів щодо посилення інвестиційної привабливості регіонів та області в цілому;

- запровадження механізму щодо визначення у державному бюджеті обсягів цільових субвенцій на інвестиційні проекти регіонального розвитку та укладання відповідних угод за визначеним Кабінетом Міністрів України порядком, спрямованих на розбудову соціально-економічної інфраструктури регіону;

- узгодження діяльності центральних і місцевих органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування щодо розвитку регіону.

Район, як і взагалі, область має унікальний потенціал для прискореного розвитку туристичної та рекреаційної галузі.

Реалізація заходів з розвитку туристичної сфери має створити надійну базу для збереження та відновлення історико-культурної спадщини регіону, нарощування конкурентоспроможного туристичного продукту, здатного максимально задовольнити потреби населення у розширенні внутрішнього та зростанні обсягів в'їзного туризму.

Комплексне вирішення цих завдань дозволить збільшити надходження до державного та місцевих бюджетів, створити нові робочі місця, посилити імідж району та області як туристично розвиненої території.

З метою врахування громадської думки щодо проекту акта законодавства з питань розвитку конкретної адміністративно-територіальної одиниці, що надійшов від інших державних органів для погодження райдержадміністрацією, може бути проведене його громадське обговорення, в тому числі під час засідань Районної Ради та активно діючої громадської ради при районній державній адміністрації, де надзвичайно активну участь беруть, також, депутати районної ради.

Результатом активної співпраці керівництва районної державної адміністрації та районної ради є забезпечення значної уваги до проблем найменш соціально захищених категорій населення. Протягом першого півріччя 2012 року до райдержадміністрації надійшло 55 звернень від найменш захищених категорій населення: від багатодітних матерів – 6, ветеранів праці, пенсіонерів – 44, інвалідів, учасників бойових дій, вдов, загиблих на фронті – 3, громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи – 2. Питання, які порушували громадяни у своїх зверненнях, стосувалися надання матеріальної допомоги, субсидій, інших пільг, приватизації земельних ділянок, житлових питань тощо.

Співпраця районної державної адміністрації з іншими органами державної влади та органами місцевого самоврядування передбачає заходи, спрямовані на виконання Конституції України, законів України, актів Президента України та Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, інших органів виконавчої влади вищого рівня, доручень Прем'єр-міністра України, державних і регіональних програм соціально-економічного та культурного розвитку, здійснення інших визначених законами, а також делегованих відповідною радою повноважень та забезпечення реалізації державної політики.

О. Кравченко

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНО- КОМУНІКАТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ НА ЦЕНТРАЛЬНОМУ ТА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНЯХ

Україна перебуває у процесі трансформації і переходу від тоталітарної системи до демократії. Ефективні зв'язки між органами державної влади і громадськістю є особливо важливим в перехідній ситуації, тому що громадяни мають право знати все про політику та діяльність влади у цей період загальної невизначеності. Влада також має бути зацікавлена у розвитку зворотних зв'язків, оскільки за рахунок цього можливе більш оперативне реагування на зміни суспільних настроїв і коригування державної політики та напрямків реформ.

За роки незалежності Україна зробила вагомі кроки щодо розвитку інформаційної сфери та впровадження демократичних стандартів свободи слова та інформації. Сформовано розгалужену правову базу в галузі інформації. Трансформовано модель взаємин між владою та засобами масової інформації. Спостерігається стабільний позитивний розвиток і структуризація сегментів вітчизняного медіа-ринку. В Україні відбувається стабільний розвиток і структуризація сегментів вітчизняного інформаційного ринку як системи економічних, організаційних і правових відносин щодо створення, продажу і купівлі інформаційних ресурсів, технологій, продукції та послуг. Зроблено суттєвий поступ на шляху інтеграції України у міжнародний інформаційний простір.

Проте історичне виникнення проблеми неефективної інформаційно-комунікативної діяльності пов'язане з проголошенням проблеми переходу державного управління України з адміністративно-командних методів до відкритої державної політики (public policy) на демократичних принципах.

Одним з головних пріоритетів України є прагнення побудувати орієнтоване на інтереси людей, відкрите для всіх і спрямоване на розвиток інформаційне суспільство, в якому кожен міг би створювати і накопичувати інформацію та знання, мати до них вільний доступ, користуватися і обмінюватися ними, щоб надати можливість кожній людині повною мірою реалізувати свій потенціал, сприяючи суспільному і особистому розвитку та підвищуючи якість життя.

На засіданні Кабінету Міністрів 9 листопада 2011 р. Прем'єр-міністр України Микола Азаров звернув увагу керівників органів виконавчої влади на те, що Уряд має діяти в сучасній системі координат, в якій громадянське суспільство є головним партнером влади. Тому органам виконавчої влади потрібно забезпечити постійний діалог з інститутами громадянського суспільства, експертами та засобами масової інформації. Проїшов майже рік, проте майже нічого не зроблено у сфері проведення публічних консультацій з громадськістю, проведення інформаційних кампаній для роз'яснення змісту реформ (державно-управлінських ініціатив, рішень), а діяльність громадських рад при органах виконавчої влади з питань формування та реалізації державної політики носить формальний характер. Усе це не сприяє розвитку громадянського суспільства в Україні.

В адміністративному розрізі структурними підрозділами, які працюють з інформацією в органах державної влади, крім спеціалізованих за функціями – Державний комітет телебачення і радіомовлення України, Національна рада з питань телебачення і радіомовлення та ін., є прес-служба Кабінету Міністрів України, центральних органів виконавчої влади, управління преси та інформації, внутрішньої політики та зв'язків з громадськістю, відділи по роботі із зверненнями громадян та відділи

організаційно-роз'яснювальної роботи місцевих державних адміністрацій. Діяльність приведених вище адміністративних підрозділів за браком практичного досвіду, навиків, теоретичних напрацювань зводиться тільки до констатації вже оприлюдненої інформації та її доведення до ЗМІ.

У сучасних умовах орган місцевого чи регіонального самоврядування може створити муніципальне інформаційне агентство чи комунальну установу з проведення громадських слухань, соціологічних досліджень тощо з його прикріпленням (організація діяльності, координація, контроль, звітування) до органу виконавчої влади (управління місцевої державної адміністрації, виконавчого комітету місцевої ради). Проте це не завжди робиться: бракує фінансування, бажання, ініціативності, професійності державних службовців.

Стажування протягом липня – серпня п.р. в органах державної влади – Департаменті інформації та комунікацій з громадськістю Секретаріату Кабінету Міністрів України, управлінні з питань регіональної політики Черкаської обласної державної адміністрації дало нам можливість набути більш широкого досвіду практичної діяльності у сфері державного управління і регулювання інформаційної діяльності, вивчити сучасний стан державної інформаційної політики, інформаційно – комунікативної діяльності органів державної влади як на центральному так і регіональному рівнях.

Вивчаючи реальну ситуацію «зсередини», можна сказати про наступне: в органах державної влади з питань інформаційно-комунікативної діяльності не сформована чітка вертикаль влади; не приведено у належний стан правові акти, що визначають порядок утворення, права, обов'язки й організацію роботи; відсутній контроль за дотриманням вимог чинного законодавства в інформаційній сфері; не проводиться робота над вивченням та впровадженням в дію Закону України «Про доступ до публічної інформації», з метою підвищення відкритості та прозорості діяльності, налагодження більш тісної взаємодії між владою, громадськістю та ЗМІ; матеріально-технічна база не відповідає сучасним вимогам розвитку державної інформаційної політики, впровадженню нових інформаційно-комунікаційних технологій.

Здійснення державної інформаційної політики України у напрямі забезпечення доступу громадян до інформації, відкритості владних структур вимагає вдосконалення співпраці органів державної влади та інститутів громадянського суспільства. Запровадження стратегічних підходів у налагодженні суспільних комунікацій повинно стати одним з найважливіших завдань органів влади. У сучасному демократичному суспільстві вважається цілком природним прагнення влади до розширення комунікацій з громадськістю з метою роз'яснення суті та важливості прийнятих рішень, обговорення важливих напрямків реформування держави і отримання зворотної реакції.

Основними напрямками покращення інформаційно-комунікативної діяльності органів державної влади повинно стати:

- на центральному рівні:
 - формування позитивного іміджу України;
 - створення системи дієвого контролю за дотриманням вимог законодавства про інформацію та встановлення відповідальності за його порушення;
 - забезпечення прозорості і публічності в діяльності державних органів, прийнятті управлінських рішень, впровадження демократичних принципів взаємодії з інститутами громадянського суспільства;
 - підвищення ефективності використання засобів масової інформації для пропаганди культурних і духовних цінностей України, їх популяризації у міжнародному інформаційному просторі, зокрема активного залучення громадськості для обговорення соціально значущих проблем, ідей та проєктів з метою підготовки населення до сприйняття нових явищ суспільного життя;
 - посилення централізації органів виконавчої влади у галузі інформаційної політики;
 - посилення державної підтримки впровадження пріоритетних інформаційно-комунікаційних технологій;
 - вдосконалення системи державного управління у видавничій сфері, поліграфії;
 - забезпечення дієвого захисту національного інформаційного простору, зокрема його складової – вітчизняного сегмента мережі Інтернет;
 - активне залучення засобів масової інформації до боротьби з корупцією та іншими явищами, які загрожують національній безпеці України;
 - удосконалення системи підготовки та підвищення кваліфікації спеціалістів у галузі інформаційної діяльності;
- на регіональному рівні:
 - формування позитивного іміджу регіону шляхом оперативного реагування на критику діяльності влади;
 - забезпечення прозорості та публічності в діяльності державних органів, прийнятті управлінських рішень шляхом посилення відповідальності, збільшення функцій існуючих адміністративних одиниць, що працюють з інформацією в органах державної влади, або створення комунальних установ з передачею/створенням цих функцій;
 - залучення жителів регіону через ЗМІ, телефонні «гарячі» лінії, соціологічні дослідження, публічні консультації, фокус-групи, робочі групи з представників зацікавлених осіб, експертів для надання пропозицій і прогнозів;
 - активне залучення громадських об'єднань, засобів масової інформації до боротьби з корупцією на регіональному рівні;

- активне проведення роботи щодо підготовки та підвищення кваліфікації спеціалістів у галузі інформаційно-комунікативної діяльності із залученням професіоналів суміжних галузей (журналістів, IT-спеціалістів, соціологів, політологів та ін.).

Правильно організована діяльність державних інформаційних служб дозволить ефективно впливати на громадську думку і знаходити оптимальні рішення в різних ситуаціях, підтримку державно-управлінських рішень, у т.ч. щодо проведення реформ.

Провідним моментом сучасного державотворення стає необхідність діалогової паритетної взаємодії органів державного управління та суспільства, встановлення атмосфери прозорості та відкритості їх діяльності, зростання рівня політичної та інформаційної культури суспільства в цілому.

Саме інформаційно-комунікативна діяльність органів державної влади є необхідною умовою для розвитку і зміцнення демократії, що сприятиме підвищенню взаєморозуміння і взаємодії влади та громадськості, забезпеченню прав і свобод людини та громадянина, розвитку суспільства і держави, інтеграції України до світового інформаційного простору.

А.О. Маренич

РЕГІОНАЛЬНИЙ ОСВІТНІЙ КЛАСТЕР ЯК МЕХАНІЗМ ОПТИМІЗАЦІЇ МЕРЕЖІ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Під час проходження стажування у відділі економіки Петриківської районної державної адміністрації було визначено такі основні цілі діяльності відділу економіки:

- реалізація державної політики у сфері економічного і соціального розвитку України;
- реалізація державної регуляторної політики і державної політики у сфері розвитку економічної конкуренції та обмеження монополізму;
- формування і проведення державної регіональної політики;
- проведення разом з іншими структурними підрозділами державної зовнішньоекономічної політики;
- забезпечення реалізації державної політики у сфері внутрішньої торгівлі, громадського харчування і побутових послуг;
- здійснення структурних змін, а також державної інвестиційної та інноваційної політики;
- забезпечення реалізації державної цінової політики;
- забезпечення виконання завдань з приватизації державного майна.

Реалізуючи зазначені функції увага зовсім не приділяється необхідності пошуку інноваційних підходів для формування нової освітньої

регіональної політики, модернізації системи управління її розвитком, хоча цілі це передбачають (не лише на місцевому рівні).

Сучасна і якісна освіта, в основі якої лежить застосування новітніх технологій та зарубіжного досвіду – це один із тих ресурсів, які здатні збільшити конкурентоспроможність регіональної та національної економіки.

Перспективним та доцільним для подальшого дослідження є вивчення позитивного досвіду інших розвинених країн з даної проблеми. Особливу увагу слід приділяти досвіду європейських країн, які пройшли шлях пострадянського реформування освіти й входження до європейського освітнього простору (Польща, Латвія, Литва, Естонія, Угорщина, Словачія та ін.). Це дозволить не тільки прискорити темпи відповідних змін, а й надасть можливість уникати окремих помилок та проблем у процесі їх планування та здійснення.

На особливу увагу заслуговує кластеризації освітніх закладів у межах певних економічних зон та систем.

Відповідно до чинного законодавства України в інноваційній сфері категорія «кластер» підпадає під класифікацію «інноваційна інфраструктура» («інноваційна інфраструктура» – сукупність підприємств, організацій, установ, їх об'єднань, асоціацій будь-якої форми власності, що надають послуги із забезпечення інноваційної діяльності (фінансові, консалтингові, маркетингові, інформаційно-комунікативні, юридичні, освітні тощо)), (Закон України «Про інноваційну діяльність», Розд. 1, ст. 1, п.1) [1].

Кластерна структура сприяє зниженню сукупних витрат на розвиток освіти, науки, розроблення новацій за рахунок підвищення ефективності структури, оптимізації наявних ресурсів, що дозволяє учасникам кластера стабільно здійснювати інноваційну діяльність протягом тривалого часу.

Сьогодні навчальні заклади в регіонах України являють собою, як правило, розрізнені організації, не об'єднані між собою серйозними коопераційними і, більше того, інтеграційними зв'язками. Одиначні спільні проекти науково-дослідних організацій і промислових підприємств не можна назвати економічною стратегією розвитку науково-промислових комплексів. І тим більше зарано вести мову про початок процесів кластеризації установ освіти. Середня та професійно-технічна освіта не мають прив'язки до промислового сектора економіки [4]. Використання кластерного підходу в освіті є стратегічною метою органів державної влади.

Очевидно, що час проведення реформ в Україні є складним, комплексним процесом, але водночас, найбільш сприятливим для використання потенціалу та переваг співробітництва – створення кластера.

Дніпропетровщина потребує впровадження принципів кластерного

підходу в освіті, так як, економіка області не сконцентрована в одному місті, а розподілена по регіону. Економічна структура області багато в чому збігається із сусідніми областями.

Необхідно: оцінити географічні, галузеві та культурні особливості регіону; використати статистичну інформацію з широкого кола офіційних джерел; провести ряд зустрічей із представниками регіональної влади, освіти та бізнесу; чітко розподілити ролі всіх учасників проекту; створити координаційний центр кластеру (до складу якого увійдуть представники місцевої влади, бізнесу, наукових і освітніх установ, банківської сфери, міжнародних і громадських організацій); регулярна ревізія наробків проекту їх оцінка і внесення, за необхідності, корегувань і рекомендацій; створити стратегію розвитку, спрямовану на реалізацію інтересів кожного з учасників кластера.

Отже, ефективна реалізація цієї стратегії є суттєвою для України ще й тому, що проблеми ефективності державного управління освітою в Україні, викликають особливу увагу як у керівників навчальних закладів, підприємств, організацій, так й у споживачів освітніх послуг – учнів, студентів, їх батьків – усіх, хто вчиться та навчає.

Таким чином, головною метою політики кластера має стати збалансування проблеми попиту і пропозиції якісних фахівців та посилення корпоративних зв'язків між різними освітніми, культурними закладами, органами влади, представниками бізнесу і банківської справи.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про інноваційну діяльність» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.zakon2.rada.gov.ua/laws/show/40-15
2. Бирський В.В. Проблеми моделювання сталого розвитку суб'єктів економічних відносин / В.В. Бирський, В.М. Порохня // Науковий вісник ДГМА. – 2010. – № 1.
3. Сич Є.М., Ільчук В.П. Інноваційно-інвестиційні системи як головний інструмент розширеного відтворення економіки // Зб. наук. праць КІЗТ: Сер. «Економіка і управління» – 2001; т.5. Вип.1. – С.39–43.
4. Національна академія наук України як суб'єкт сучасного міжнародного наукового співробітництва // НАН України проблеми розвитку та входження в європейський науковий простір за заг. ред. акад. НАН України О.С. Онищенко. – К., 2007.
5. Борецька Н. Розвиток системи приватної вищої школи як гарантія якості освіти // Економіст. – 2005. – №6.
6. Кластери в системі підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування: довідник / [Толкованов В. В., Канавець М. В., Савонюк Р. Ю., Сидоров Р. Ю.]; під ред. В. В. Толкованова – Сімферополь, 2012. – 248 с.

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДІВ ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ

Під час проходження стажування у відділі планово-фінансової діяльності управління з питань фінансового, матеріально-технічного забезпечення та бухгалтерського обліку Головного управління юстиції у Дніпропетровській області (далі – Головне управління юстиції) на посаді головного спеціаліста відділу було вивчено функції, механізми, координативну і взаємозв'язок між структурними підрозділами Головного управління юстиції, що дозволило напрацювати рекомендації щодо унеможливлення виникнення проявів корупції.

Міністерство юстиції України згідно з Указом Президента України є центральним органом виконавчої влади, який організовує здійснення державної правової політики, керує дорученою йому сферою управління, несе відповідальність за її стан та розвиток. Водночас питання подолання корупції, яка є для України проблемою особливо гострою, залишається досить актуальною. Примусові механізми, навіть за умов створення і високоєфективної діяльності такого органу, самі по собі її проблеми не вирішують. Одна структура не в змозі протидіяти самостійно цьому явищу, і ми повинні проводити лінію, щоб кожна державна структура розробляла, приймала і впроваджувала заходи щодо недопущення в своєму відомстві умов для виникнення і процвітання корупції і хабарництва.

З цією метою у Головному управлінні юстиції прийнято плани заходів спрямованих на попередження та профілактики корупційних діянь в органах юстиції Дніпропетровської області. У ньому передбачено:

1. Забезпечення добір якісних та кваліфікованих кадрів, що зараховуються до кадрового резерву або приймаються на посади державних службовців та виконання комплексних заходів з метою підвищення дієвості кадрового резерву, а саме:

- включення до резерву тільки тих осіб, які дійсно бажають працювати в органах юстиції та відповідають освітньо-кваліфікаційним вимогам;

- регулярне проведення занять, співбесід з особами, зарахованими до кадрового резерву;

- проведення стажування державних службовців при просуванні їх по службі у відповідності з Положенням про порядок стажування в державних органах;

- заміщення вакантних посад на відкритій конкурсній основі відповідно до вимог Закону України «Про державну службу» та Положення «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців»;

- попередження осіб, які претендують на зайняття посад державних службовців, про спеціальні обмеження, встановлені Законом України «Про державну службу» та «Про засади запобігання та протидії корупції в Україні», щодо прийняття на державну службу та проходження державної служби.

2. Відповідно до Закону України «Про державну службу», Закону України «Про засади запобігання та протидії корупції в Україні» забезпечити організаційні заходи щодо подання державними службовцями відомостей про доходи, зобов'язання фінансового характеру та майновий стан державного службовця щодо себе та членів своєї сім'ї.

3. Співпраця з правоохоронними органами, які ведуть боротьбу з корупцією та організованою злочинністю, вживати заходи реагування на випадки порушення чинного законодавства при виконанні державними службовцями своїх посадових обов'язків.

З метою забезпечення відкритості та прозорості діяльності Головного управління юстиції та його територіальних підрозділів приймає участь у проведенні управління державної служби Головного управління державної служби України в Дніпропетровській області телефонної «гарячої лінії» на тему «Суспільство проти корупції». Кожні півроку проводить аналіз щодо реагування на корупційні правопорушення, додержання порядку притягнення до відповідальності керівників різних рівнів за вчинення корупційних діянь їх підлеглими працівниками та нежиття заходів щодо запобігання подібних випадків.

Запроваджено щоквартальне проведення семінарських занять з питань додержання антикорупційного законодавства в територіальних управліннях юстиції та в їх структурних підрозділах. Забезпечено всебічний розгляд звернень громадян, порушених у них проблем, оперативне їх вирішення, задоволення законних прав та інтересів громадян та посилити персональну відповідальність посадових та службових осіб згідно з Законом України «Про звернення громадян» за належну організацію роботи зі зверненнями громадян та результати вирішення порушених у них питань. Запроваджено обов'язковий щорічний розгляд на колегії Головного управління юстиції питань виконання законодавства про державну службу, про боротьбу з корупцією, здійснення заходів щодо запобігання корупційним проявам та реагування на них а також питань про стан роботи зі зверненнями громадян. Організовано розташування «Скриньок довіри» в територіальних управліннях юстиції та їх структурних підрозділах з обов'язковим розглядом звернень, що до них надійшли та належним реагуванням на факти, викладені в зверненнях. Забезпечено діяльність тендерного комітету щодо організації та проведення процедур закупівель товарів, робіт і послуг за державні кошти у відповідності до вимог чинного законодавства. При розробці кошторису

витрат на організацію та проведення процедур закупівлі враховується вид закупівлі, складність проведення закупівлі тощо. Посилено контроль за виконанням господарських договорів та станом розрахунків за ними. Здійснювати системний моніторинг щодо відповідності розмірів оплати, які включаються до рахунків на сплату та договорів про надання послуг, товарів, робіт тощо.

Зазначені антикорупційні заходи спрямовані на забезпечення справедливості у ставленні до громадян з боку посадових осіб державних органів, уповноважених на виконання функцій держави при здійсненні ними своїх повноважень, а також механізму захисту громадян від зловживань з боку представників державних органів. Також вони мають змінити природу взаємовідносин між громадянами та посадовими особами державних органів. Діяльність держави, спрямована на протидію корупції, має базуватися на принципах, які повинні бути основою для вдосконалення існуючої системи антикорупційного законодавства, та впровадження нових нормативно-правових актів. На наш погляд, основними принципами протидії корупційним проявам серед посадових осіб, уповноважених на виконання функцій держави є:

1. Рівність всіх перед законом.
2. Забезпечення процесуальною регламентацією діяльності посадових осіб, уповноважених на виконання функцій держави.
3. Забезпечення законності та відкритості у діяльності посадових осіб органів державної влади, а також порядку прийняття владно-розпорядчих та інших рішень.
4. Невідворотність відповідальності правопорушника за вчинення правопорушень та діянь з ознаками корупції.
5. Забезпечення безпеки осіб, які надають допомогу у викритті правопорушень з ознаками корупції.

Визначаючи основні напрями боротьби з корупцією на сучасному етапі розвитку держави та суспільства, треба враховувати те, що корупція є наслідком, а не причиною негараздів у реформуванні економіки держави. Корумповані дії все більше витісняють правові та, що найбільш небезпечно, з аномалії перетворюються фактично на норму поведінки. Така ситуація потребує максимального об'єднання зусиль усіх гілок влади, вжиття невідкладних загальнодержавних заходів, удосконалення законодавства. Пошук найбільш ефективних шляхів подолання цього явища треба здійснювати на основі удосконалення законодавства держави та державного регулювання економічного життя суспільства.

В.М. Назаренко

НЕДОЛІКИ ТА МОЖЛИВІ ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ В ОРГАНАХ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ

Державний апарат – це система органів державної влади (державних органів), через діяльність яких здійснюється державна влада, реалізуються функції держави та забезпечується захист її інтересів. Терміном «органи державної влади» визначають сукупність органів законодавчої, виконавчої та судової влади. Органи виконавчої влади відповідно до принципу розподілу влад утворюються для здійснення розпорядчої і виконавчої діяльності з керівництва господарською, соціально-культурною та адміністративно-політичною сферами життя суспільства. До системи органів виконавчої влади Конституція України відносить насамперед Кабінет Міністрів України – вищий орган у цій системі. Кабінет Міністрів України спрямовує і координує роботу інших органів виконавчої влади: центральних та місцевих.

Центральні органи виконавчої влади зі спеціальним статусом мають визначені Конституцією та законодавством України особливі завдання й повноваження. Специфічними рисами органів виконавчої влади є те, що вони:

- формуються шляхом призначення;
- здійснюють особливий вид діяльності – виконавчу і розпорядчу діяльність.

Управління – це вид суспільної діяльності, яка передбачає систему скоординованих дій суб'єкта на об'єкт з метою досягнення певних організаційних цілей. Суб'єктами управління є керівники вищої, середньої та нижчої ланок, елітні групи й організації, а об'єктами управління – окремі особи, групи, організації, інститути, процеси.

Управління як вид суспільної діяльності передбачає:

- наявність владних відносин, тобто відносин між керівниками та керованими;
- скоординований вплив суб'єктів управління на групові дії або дії окремої особи, підпорядковані груповим завданням;
- поєднання дій людей різних професій і спеціальностей, а також різноманітних чинників впливу на них (технічних, технологічних, організаційних і психологічних);
- узгодження особистих інтересів учасників процесу з цілями й інтересами організації;
- створення і використання нормативної бази, необхідної для реалізації цілей організації;
- визначення перспективних і поточних завдань та підпорядкування

наявних ресурсів (трудових, матеріальних, фінансових) реалізації цілей організації;

– критерії ефективності управління піддаються як кількісним, так і якісним вимірам;

– результати управлінської праці виражені не у матеріально-речовій формі, а в інформаційній.

Отже, управління – це складний вид суспільної діяльності, який передбачає субординацію відносин між керівниками і підлеглими, а також координацію дій суб'єктів процесу, враховуючи їхні потреби та інтереси, для досягнення мети організації.

Таким чином щоб донести певну інформацію до визначеної аудиторії, зовсім не потрібно доносити її до кожного представника цієї аудиторії (та, наприклад, діє реклама). Завжди існує вимірювана кількість людей, комунікація з якими може вирішити наші задачі. Тобто завжди є поріг, який необхідно перейти (мінімально необхідна кількість комунікацій). Значно більша кількість комунікацій від мінімально необхідної є надлишковою, тягне витрати зайвих ресурсів і може бути шкідливою, а менша – не має сенсу, бо мета не буде досягнута.

З метою формування заходів щодо розвитку потенціалу для виконання визначених стратегічних цілей та завдань, розвитку функціональних можливостей та поліпшення організації внутрішньої діяльності, узгоджених за ресурсами, відповідальними виконавцями та строками виконання, підвищення ефективності діяльності регіонального відділення, нами пропонується:

– удосконалення нормативно-правового регламентування умов праці (санітарні і інші норми, правила, інструкції, спеціальні вимоги та ін.);

– посилення попереджувального та оперативного нагляду за дотриманням трудового законодавства, підвищення рівня виконавської дисципліни;

– покращення методів матеріального і морального стимулювання роботи по поліпшенню умов праці в поєднанні з посиленням матеріальної відповідальності за створення і довго тривалість дії несприятливих умов праці;

– удосконалення статистичного обліку даних, що характеризують роботу відділів;

– покращення перспективного і поточного планування;

– упровадження сучасних інформаційних та комунікативних технологій;

– покращення матеріально-технічного забезпечення робочих місць працівників;

– планомірний перехід на роботу з системою електронного врядування.

Аналіз виконання комплексних програм щодо діяльності установи свідчить про негативні обставини, які запобігають зручному керуванню.

Причин цьому декілька. Головна з них полягає у відсутності науково – обґрунтованих нормативів, що повинні бути покладені в основу визначення величини необхідних витрат на поліпшення умов праці з урахуванням сучасних інформаційних та комунікаційних технологій, недостатньої достовірності даних комплексних планів поліпшення умов, охорони праці, що не підкріплені відповідними розрахунками.

В практичній роботі установи може бути запроваджений порядок розробки комплексної програми щодо поліпшення умов, охорони та безпеки праці. Виходячи з того, що вона спрямована на оздоровлення і поліпшення існуючих умов праці, а це є важливим резервом підвищення продуктивності праці і ефективності виробництва, при запровадженні її необхідно вирішити таке триєдине завдання: економічне – забезпечення найбільш ефективного використання трудових ресурсів; психофізіологічне – створити такі умови праці, що сприяють охороні здоров'я людини – головної продуктивної сили суспільства; соціальне – перетворити працю в першу життєву потребу.

І.В. Овчарова

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ (НА ПРИКЛАДІ МІНІСТЕРСТВА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ)

Швидкоплинні соціально-економічні умови сучасного світу ставлять перед державною службою все нові цілі і завдання. Для того, щоб своєчасно реагувати на процеси, що протікають в нашій державі органи державної влади і державні службовці вимушені не лише переглядати звичні, традиційні методи управління, але і постійно підвищувати ефективність своєї діяльності.

Прагнення України стати повноправним партнером розвинених європейських країн має супроводжуватися створенням системи оцінки ефективності та якості функціонування органів влади на всіх етапах процесу прийняття та реалізації управлінських рішень як на місцевому, так і на центральному рівнях управління, оскільки за відсутності системної оцінки будь-якої діяльності не можна говорити про її ефективність чи якість надання послуг населенню.

Практична цінність проведення оцінювання ефективності, полягає в тому, що надає змогу визначити: наскільки співвідносяться обрані напрямки діяльності та методи досягнення задекларованих цілей; якими є витрати ресурсів щодо створення продукту (товару чи послуги); який результат і ефект отримали в підсумку (поточному та кінцевому), чи отримують споживачі послуг задоволення від споживання продукту тощо.

Міністерство соціальної політики України є центральним органом

виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України. Основними завданнями Міністерства є: формування державної політики щодо забезпечення державних соціальних стандартів та державних соціальних гарантій для населення; формування та реалізація державної політики у сфері пенсійного забезпечення громадян; формування основних напрямів державної політики та здійснення нагляду у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування тощо.

Для оцінки ефективності діяльності Мінсоцполітики можна застосувати функціональний підхід, під яким розуміється згрупування функцій, що виконує орган державної влади, за такими категоріями:

1. Стратегічні. Оцінка ефективності діяльності Мінсоцполітики, що містить аналіз відповідності планових показників довготермінового прогнозування та планування соціального і економічного розвитку країни, дотримання норм законодавчої та нормативної діяльності, оцінку ефективності соціальної політики тощо.

2. Координація, нагляд і контроль. Ефективність діяльності Мінсоцполітики визначається позитивною результативністю координаційних заходів та здійсненням адекватного контролю діяльності підлеглих підрозділів, сприянням їм у досягненні поставлених цілей.

3. Послуги. Ступінь і міра задоволення населення якістю послуг, які надаються Мінсоцполітики.

4. Фінансово-організаційне забезпечення. Ефективність бюджетного фінансування соціальних видатків та фінансового забезпечення соціальної сфери і соціального захисту в Україні.

5. Регулювання. Ліцензування, сертифікація, видача різних дозволів, інспектування, перевірка виконання діючих вимог і фінансовий аудит.

Під час оцінки ефективності виконання певних функцій органами державного управління оцінюються також доцільність виконання тих або інших функцій. У тих випадках, коли функції не визначаються дійсно ефективними, відбувається або скасування здійснюючих їх служб, або зменшення державних видатків на їх виконання.

Запропонована модель оцінки ефективності діяльності Мінсоцполітики не є безперечною, але вона певною мірою доповнює існуючі наукові підходи щодо вирішення цієї проблеми.

Враховуючи вище викладене, ефективність діяльності органів державної влади залежить від ступеня захисту збалансованих інтересів суспільства і держави. Вона виявляються в успішному вирішенні проблеми оптимального захисту інтересів держави, населення, соціальних груп та окремого громадянина. І ефективність буде збережена лише при взаємодії трьох складових: громадян, суспільства та держави. Тому основними чинниками, які безпосередньо впливають на ефективність діяльності органів державної влади є демократія, законність, соціальна справедливість і моральність.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про соціальні послуги» (Відомості Верховної Ради України, 2003 р., № 45, ст. 358; із змінами, внесеними Законом України від 05.07.2012 № 5076–VI).

2. Краснейчук А. До питання щодо ефективності витрат на утримання апарату державного управління // Ефективність державного управління в контексті глобалізації та євроінтеграції: Матеріали наукової конференції. – К.: НАДУ, 2003. – 284 с.

3. Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України www.mlsp.gov.ua.

4. Сороко В.М. Надання публічних послуг органами державної влади та оцінка їх якості. Навчальний посібник. – К.: Вид-во НАДУ, 2008. – 104 с.

5. Указ Президента України №389/2011 «Про Положення про Міністерство соціальної політики України».

Д.А. Овчарчин

СИСТЕМА ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ: СТАН І ПРОБЛЕМИ

Створення професійної, політично нейтральної та ефективної державної служби – необхідна вимога сьогодення, яка диктує доцільність створення безперервного циклу навчання державних службовців.

Нове законодавство України в сфері державного управління, вимагає високого рівня професійної компетентності осіб, здатних забезпечити результативну роботу органів державної влади та органів місцевого самоврядування, встановлює кардинально нові підходи до підготовки, а саме підвищення рівня професійної компетентності державного службовця, що проводиться у відповідних вищих навчальних закладах шляхом підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації за професійними програмами, за програмами спеціальних курсів, тематичних семінарів, тренінгів, стажування або в інших формах у порядку, що визначає Нацдержслужба України.

Система підготовки, перепідготовки та підвищення рівня професійної компетенції державних службовців базується на законодавчій базі, яка включає: Закон України «Про державну службу», Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні», Закон України «Про освіту», Закон України «Про вищу освіту», а також на Постановах та Розпорядженнях Кабінету Міністрів України.

Підготовка фахівців для роботи в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, відповідно до Закону України «Про вищу освіту», позиціонується як післядипломна освіта, тобто

спеціалізоване вдосконалення освіти та професійної підготовки особи шляхом поглиблення, розширення і оновлення її професійних знань, умінь і навичок або отримання іншої спеціальності на основі здобутого раніше освітньо-кваліфікаційного рівня спеціаліста/магістра та практичного досвіду.

Підготовка зазначених фахівців здійснюється мережею освітніх закладів, яка включає Національну академію державного управління при Президентові України – головний державний вищий навчальний заклад у системі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації осіб для роботи в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, її регіональні інститути у містах Дніпропетровську, Львові, Одесі, Харкові та вищі навчальні заклади IV рівня акредитації, що здійснюють підготовку магістрів за спеціальностями галузі знань «Державне управління».

Національним агентством України з питань державної служби проводиться системна, комплексна робота з вищими навчальними закладами, що здійснюють підготовку магістрів за спеціальностями галузі знань «Державне управління» з метою забезпечення органів державної влади та органів місцевого самоврядування висококваліфікованими фахівцями, здатними забезпечити реалізацію державної політики. Згідно даних Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України, станом на 07.02.2012 року, підготовку магістрів за спеціальністю «Державна служба» галузі знань «Державне управління» здійснювали 28 вищих навчальних закладів, з яких 19, готували фахівців освітньо-кваліфікаційного рівня магістр за державним замовленням, решта – 9 на умовах контракту.

Підготовку магістрів за спеціальностями галузі знань «Державне управління» за державним замовленням, здійснюють вищі навчальні заклади, відібрані на конкурсній основі у порядку, затвердженому Національним агентством України з питань державної служби, та на підставі ліцензії на освітню діяльність.

Від часу відкриття магістратур, з 1996 року і до теперішнього часу за спеціальністю «Державна служба» галузі знань «Державне управління» за державним замовленням та на контрактній основі, за денною та заочною формами навчання, підготовлено 15 тис. 806 магістрів. З них працюють в органах державної влади та органах місцевого самоврядування 9 тис. 700 осіб, з яких 4 тис. 529 – молодь.

Проте, незважаючи на позитивну роботу Нацдержслужби існуюча система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування (далі – Система) є недостатньо ефективною у зв'язку з тим, що:

1. Система в умовах нової демократичної суспільно-політичної системи та глобалізаційних процесів не забезпечує підготовку професіоналів у сфері державного управління та місцевого

самоврядування, не спрямована на формування службовця нової формації, не виконує виховної функції.

2. Система не стала органічною складовою державного управління та місцевого самоврядування, інститутом державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, не забезпечує результативність їх діяльності через розвиток інтелектуального потенціалу працівників, не охоплює всіх службовців, особливо навчанням перед участю в конкурсі на заміщення посади та після призначення на посаду.

3. Зміст, організація та форми професійного навчання службовців не відповідають сучасній парадигмі державного управління та місцевого самоврядування – надання конституційно і законодавчо визначених послуг особі, громадянину та населенню з необхідною якістю за змістом і терміном, потребам органів державної влади та органів місцевого самоврядування, не мають випереджачого характеру, їм бракує практичної спрямованості, недостатньо використовуються сучасні інформаційно-комунікаційні технології.

4. Система не забезпечена необхідною законодавчою базою, демократичними стандартами щоденної професійної діяльності державних службовців, ефективними механізмами вивчення потреб і оцінки якості професійної діяльності та навчання, достатнім ресурсним забезпеченням, у тому числі фінансовим.

5. Структура вищої та післядипломної освіти службовців не відповідає змісту діяльності у сфері «державне управління», що визначений ООН, ЄС, у багатьох провідних країнах та визнаний в Україні. Відсутня низка важливих спеціальностей, бракує державних стандартів щодо професійного навчання; не використані можливості розширення перепідготовки за спеціалізаціями, орієнтованими на державне управління. Потребують суттєвого удосконалення і диверсифікації професійні програми підвищення кваліфікації.

6. Суб'єкти Системи мають різний організаційно-правовий статус: НАДУ, її регіональні інститути та центри перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій відносяться до системи органів виконавчої влади, вищі навчальні заклади – до Міністерства освіти та науки України, галузеві навчальні заклади післядипломної освіти – до відповідних центральних органів виконавчої влади. Наявні повноваження та функції суб'єктів Системи диверсифіковані, не скоординовані, не забезпечують результативного й ефективного її функціонування. Немає чіткого розмежування повноважень учасників системи та координації їх діяльності. Вплив неурядових громадських організацій на діяльність Системи відсутній.

7. Відсутні унормовані механізми та процедури залучення молоді до навчання за спеціальностями, спрямованими на державну службу та

службу в органах місцевого самоврядування, відбору претендентів на адміністративні посади – випускників вищих навчальних закладів I – II рівнів акредитації з подальшим працевлаштуванням на службу, успадкування кращого досвіду діяльності органів влади та органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб.

Особливості управлінської праці персоналу органів державної влади та органів місцевого самоврядування обумовлюють необхідність запровадження інституціональних засад професіоналізації державного управління та місцевого самоврядування, найважливішою складовою якої є результативна діяльність потужної системи професійної підготовки та післядипломної освіти державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, але для цього потрібно:

- оптимізувати мережу закладів навчальної Системи шляхом удосконалення положень їх ліцензування та акредитації, забезпечивши поліпшення якісних параметрів їх освітньої і наукової діяльності, кадрового та методичного потенціалу.

- розпочати фахове професійне навчання значної кількості службовців, які працюють на нижчих категоріях посад, за бакалаврськими програмами та з використанням можливостей післядипломної освіти, а саме: перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації та стажування.

- удосконалити порядок формування та реалізацію державного замовлення на професійну підготовку, післядипломну освіту, передбачивши їх децентралізацію з виокремленням в бюджеті органу 3 % від фонду заробітної плати на професійну підготовку та післядипломну освіту службовців;

- запровадити сертифікацію програм професійного навчання службовців.

- розвинути і урізноманітнити форми і види підвищення кваліфікації (курси, семінари, тренінги тощо) для забезпечення безперервного фахового удосконалення протягом службової кар'єри.

- розробити системи об'єктивного оцінювання, діагностики, мотивації та професійної самореалізації кадрового потенціалу, у тому числі оцінювання фахової підготовленості.

- диференціювати професійне навчання службовців у залежності від характеру їх професійної діяльності, потреб органу та службовця.

Запровадження в практику розроблених рекомендацій сприятиме підвищенню ефективності системи безперервного професійного навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, що відповідатиме європейським фаховим стандартам формування адміністративної спроможності держави та кращим вітчизняним традиціям і вимогам утворення єдиного європейського освітянського простору, подальшому реформуванню державної служби, прискореному

формуванню та оновленню кадрів нової генерації, здатних забезпечити продуктивність управлінської діяльності, адаптації інституту державної служби України до стандартів Європейського Союзу.

П.В. Пижов

ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМ ЕЛЕКТРОННОГО ДОКУМЕНТООБІГУ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ ДОНЕЦЬКОЇ ОБЛАСТІ

Електронний документообіг є сукупністю процесів створення, оброблення, корегування, передавання, одержання, зберігання, використання та знищення електронних документів, які виконуються із застосуванням перевірки цілісності та у разі необхідності з підтвердженням факту одержання таких документів. Питання впровадження систем електронного документообігу останнім часом набуває все більшої актуальності тому, що цей крок сприяє розвитку електронного уряду в країні, що є необхідністю в умовах розвитку електронного суспільства. Електронний уряд забезпечує ефективне та менш затратне адміністрування, змінює взаємовідносини між урядом та суспільством, та забезпечує прозорість і відкритість влади, а отже удосконалюється демократія та збільшується відповідальність влади перед суспільством.

В останні роки робиться багато кроків для сприяння розвиненню електронного уряду, але ж досі немає єдиних вимог до програмного забезпечення яке є інструментом роботи електронного документообігу, на ринку програмного забезпечення електронного документообігу є чимало програм, та всі вони надають документи у різних стандартах які не є сумісними один з одним. Пов'язано це з конкуренцією серед виробників цих програмних продуктів, так наприклад в Донецькій області електронний документообіг налагоджено на основі системи «iTs-Office», а в Дніпропетровській на системі «Док Проф» обидві системи електронного документообігу мають майже однакові функції, та на жаль жодна з них не має інтегрованих можливостей взаємодії з документами створеними в сторонніх програмах, та ні є сумісною с жодною з них.

Така проблема може вирішуватися трьома засобами:

- впровадження у всіх державних закладах програмного забезпечення одного виробника, прикладом цього засобу є діюча система електронного документообігу між Дніпропетровською та Одеською областями, яка була запущена 22 квітня 2010 року, для обміну документами була застосована захищена «транспортна» система «Захід», розробника «Агенство Авіантур» з м. Одеса, яка дозволяє здійснювати обмін електронними документами в мережі Інтернет

відкритими каналами зв'язку. Це був перший досвід застосування нового стандарту формату повідомлень при обміні електронними документами. Для обміну з обох сторін була застосована система електронного документообігу Док Проф 2.0 фірми «Сітронікс Інформаційні Технології України». Такий засіб є дієвим, але призведе до монополізації одного виробника програмного забезпечення та великих витрат;

- другим засобом може бути затвердження на законодавчому рівні єдиного стандарту документів та створення відповідального органу який буде контролювати виконання всіх умов та дотримання стандартів встановлених законодавством, також він зможе займатися моніторингом та координацією розвитку електронного документообігу в Україні оскільки це є вкрай необхідною задачею, тому що при впровадженні систем такого рівня, виникає безліч питань пов'язаних з сумісністю та коректністю функціонування програмного забезпечення, які потребують централізованого рішення, а виконання цього рішення тільки на локальному рівні може бути недостатнім та вимагати рішення на національному рівні, до того ж виконання будь якої дії повинно контролюватися, тому що не виконання деяких вимог може привести до дуже тяжких наслідків. Це збереже конкуренцію на ринку серед виробників програмних продуктів, але він вимагає заміни всього діючого програмного забезпечення, наслідком чого, крім можливих великих матеріальних витрат, стануть великі затрати часу, пов'язані з приведенням вже існуючих документів до належного стандарту та вигляду відповідного новому програмному забезпеченню;

- третій засіб також вимагає від держави безпосередньої участі, та полягає у встановленні на законодавчому рівні технічних умов для виробників програмного забезпечення електронного документообігу. Крім єдиного стандарту технічні умови мають містити вимоги щодо можливості перетворення існуючих документів у єдиний стандарт, встановлений законодавством, та навпаки мати можливість відтворення документів з єдиного стандарту в формат, який використовує діюче програмне забезпечення. Такий засіб вимагає невеликі затрати коштів та часу, але може призвести до виникнення великої кількості питань, які необхідно буде вирішувати безпосередньо при впровадженні такого способу узгодження діючого програмного забезпечення, тому не було б зайвим створення органу нагляду про який уже йшла мова вище, але у такому випадку організацію належного функціонування можливо покласти на виробника програмного забезпечення в рамках підтримки свого продукту.

Як підсумок, слід зазначити, що вирішення цієї проблеми, дасть можливість поліпшити діяльність та ефективність не тільки органів державної влади Донецької області, але і в загалі всіх органів державної влади на національному рівні.

О.Ф. Плоска

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОЦІНЮВАННЯ КАДРІВ ПІД ЧАС ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВУ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Кадровий резерв – це група керівників і спеціалістів, що володіють широким комплексом особистих та професійних якостей, загальною здатністю та научуваністю до управлінської діяльності, що відповідають посадовим вимогам, пропонованим посадою певного рангу, які пройшли процедуру професійного оцінювання, добору і систематичну цільову кваліфікаційну підготовку.

Робота з резервом, як і багато інших технологій кадрової роботи, повинна бути комплексною.

Перевагами впровадження системи кадрового резерву є: попередження ризиків кадрового голоду, що напряму впливає на стабільність виробничої системи; підбір талановитих, перспективних молодих спеціалістів; підвищення лояльності та мотивації співробітників також важко переоцінити. Не секрет, що лояльність до організації часто визнається теоретиками і практиками кадрової роботи ключовою компетенцією успішного працівника. Іншими перевагами слід вказати: оперативність заміщення вакантних місць; економія на підборі персоналу; підвищення іміджу компанії на ринку праці; підвищення потенціалу власного персоналу; підвищення кваліфікації персоналу.

При відборі кандидатів у резерв для конкретних посад треба враховувати не тільки загальні вимоги, але і професійні вимоги, яким повинен відповідати керівник того чи іншого структурного підрозділу, відділу, служби і т. д., а також особливості вимог до особистості кандидата, його компетентнісних якостей, які б найбільше відповідали посаді, на яку планується його пересування. Такі дані можна отримати на основі аналізу конкретної кадрової ситуації в структурному підрозділі державного органу, типі організаційної культури і т. д.

Резерв доцільно створювати для усіх керівних посад державного органу і його підрозділів, і, насамперед, ключових. Якщо державний орган не може набрати команду керівників зі своїх працівників, це ознака його інституційної слабкості.

При висуванні у резерв, насамперед, враховують, як людина справляється з поточною роботою. Для керівників – це ступінь досягнення цілей державного органу або підрозділу; для спеціалістів – ретельність, творчий підхід до виконання функцій та завдань, визначених у посадовій інструкції, своєчасність та якість виконання завдань. Контроль за цим здійснюється безпосередніми керівниками і ґрунтується на індивідуальній посадовій компетенції працівника.

Найбільш вагомими чинниками і критеріями, що підлягають урахуванню при формуванні комплексної системи якостей керівника за посадою, що резервується є:

- внутрішня мотивація праці – професійна спрямованість, інтерес до професії і творчої професійної праці, професійні наміри, прагнення до розширення кругозору, орієнтація на перспективу, успіх і досягнення, професійна придатність, професійна працездатність, готовність до соціальних конфліктів в інтересах працівників і справи, до обгрунтованого ризику;

- професіоналізм і професійна компетентність – освітній і віковий цензи, стаж роботи, освітньо–кваліфікаційний рівень професійної підготовки, професійна научуваність, автономність у прийнятті рішень і уміння їх реалізувати, уміння вести переговори, аргументувати свою позицію, відстоювати її та ін.;

- професійно важливі якості і потенційні можливості – високопотенційний співробітник, виражені здібності і прагнення керувати, здатність до накопичення професійного досвіду, високий ступінь сформованості професійної культури, інтелігентності, уважності, гнучкості, приступності, авторитетності, тактовності, комунікабельності, організаторські схильності, нервово–психічна і емоційна стійкість і т. і.

Р. Пузаченко

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ДІЯЛЬНОСТІ УПРАВЛІННЯ З КООРДИНАЦІЇ ТА КОНТРОЛЮ ЗА ВИПЛАТОЮ ПЕНСІЙ ГОЛОВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ УКРАЇНИ В ДНІПРОПЕТРОВСЬКІЙ ОБЛАСТІ

Пенсійний фонд України був створений із метою державного управління фінансами пенсійного забезпечення в Україні він є центральним органом державної виконавчої влади, підвідомчим Кабінетові Міністрів України. Керівництво діяльністю Пенсійного фонду здійснює правління фонду, чисельність і склад якого затверджується Кабінетом Міністрів України.

Статус Пенсійного фонду як центрального органу виконавчої влади було визначено Положенням про Пенсійний фонд України, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 01.06.94 № 345. Відповідно службових та посадових осіб Пенсійного фонду України та його органів визначено державними службовцями.

Пенсійний фонд України у своїй діяльності керується Конституцією та законами України, актами Президента України, Кабінету Міністрів України та Положенням про Пенсійний фонд України. Пенсійний фонд України узагальнює практику застосування законодавства з питань, що

належать до його компетенції, розробляє пропозиції щодо вдосконалення законодавства і в установленому порядку вносить їх на розгляд Президентові України та Кабінету Міністрів України. У межах своїх повноважень Пенсійний фонд України організовує виконання актів законодавства та здійснює систематичний контроль за їх реалізацією.

Основним завданням управління пенсійного забезпечення та управління з координації та контролю за виплатою пенсій є контроль за веденням пенсійної документації підвідомчими управліннями в середовищі АСОПД/КОМТЕХ, автоматизоване нарахування та формування виплатної документації, супроводження обліково–інформаційні системи з питань пенсійного забезпечення, обробка пенсійної інформації, підготовка інформаційно-статистичних даних, координація і надання методичної та практичної допомоги підвідомчим управлінням в частині відпрацювання виплати та ведення особових рахунків, відповіді на скарги та запити пенсіонерів.

В зв'язку з новими вимогами часу та складністю діючого механізму призначення і виплати пенсій та з великою кількістю масових перерахунків одним із найважливіших завдань постала необхідність забезпечити своєчасність та якість призначення та виплати пенсій.

Сьогодні управління з координації та контролю за виплатою пенсій в складі 25 чоловік забезпечує відповідний контроль за веденням пенсійної документації підвідомчими управліннями в середовищі АСОПД/КОМТЕХ підвідомчих управлінь. Надається практична допомога по відпрацюванню пенсійної документації управлінням Пенсійного фонду в районах та містах. Спеціалісти управління беруть участь в проведенні комплексних ревізій.

Основні проблеми у діяльності управління:

- забезпечення постійної роботи по підтримці бази одержувачів пенсій на відповідному правовому рівні щодо правильності застосування норм пенсійного законодавства;

- низький рівень забезпечення супровіду та організаційно-методичної підтримки програмного комплексу АСОПД/КОМТЕХ у підвідомчих управліннях;

- технічна можливість комп'ютерів не відповідає поставленим задачам;

- недосконалість законодавчої бази.

Задля забезпечення сталого фінансування та виплати пенсій, фінансової збалансованості і стабільності пенсійної системи важливою є реалізація основних пріоритетів роботи органів Пенсійного фонду України в Дніпропетровській області, а саме:

- вжити заходів щодо ефективного та раціонального використання пенсійних коштів та контролю за їх витрачанням;

- забезпечити супровід та організаційно-методичну підтримку програмного комплексу АСОПД/КОМТЕХ у підвідомчих управліннях;

- забезпечити постійну роботу по підтримці бази одержувачів пенсій на відповідному правовому рівні щодо правильності застосування норм пенсійного законодавства;

- забезпечити проведення перерахунків пенсій, відповідно до чинних законодавчих актів України;

- забезпечити проведення інвентаризації пенсійних справ та особових рахунків.

Таким чином, Пенсійний фонд України – це багатофункціональна соціально-економічна структура, що відіграє важливу роль в житті суспільства в цілому і кожного громадянина зокрема.

Вирішення проблем соціального захисту населення та забезпечення соціальної безпеки в країні – це прерогатива держави, її законодавчих та виконавчих органів. Державне регулювання в соціальній сфері здійснюється шляхом розробки, прийняття та виконання законодавчо-нормативних актів,

Для створення універсальної законодавчої бази подальшого реформування національної пенсійної системи необхідно її уніфікувати, скасувавши практику врегулювання умов пенсійного забезпечення окремими законодавчими актами. Це дасть змогу створити передумови для подальшої кодифікації пенсійного законодавства. Питання пенсійного забезпечення повинні регулюватися виключно законами, а механізми пенсійної системи мають бути прозорими і прогнозованими.

При цьому на законодавчому рівні необхідно підвищити вимоги до адміністраторів, що здійснюють управління пенсійними активами, зберігачів системи накопичувального пенсійного забезпечення, забезпечити гарантований захист пенсійних активів.

Ю.О. Ренжина

ОСОБЛИВОСТІ ПРОХОДЖЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УМОВАХ АДМІНІСТРАТИВНОЇ РЕФОРМИ

Адміністративна реформа в Україні спрямована на поетапне створення такої системи державного управління, що забезпечить становлення нашої держави як високорозвинутої, правової, цивілізованої європейської, з високим рівнем життя, соціальної стабільності, культури та демократії.

Демократичні перетворення, що відбуваються в країні, потребують нових підходів до державної служби, її проходження, оскільки саме державна служба є тим ключовим елементом державного управління, від ефективного функціонування якого залежить послідовний і сталий розвиток держави.

Україна сьогодні потребує професійної, авторитетної, політично

нейтральної та ефективної державної служби. З цією метою здійснюється реформа державної служби, яка закладає підвалини стабільності, прозорості та ефективності державних інституцій та конкурентоспроможності країни на світовій арені. В Україні 2012 рік проголошено роком комплексного реформування державної служби. На цей рік припав основний етап розробки механізмів реформування державної служби, базою якого є Закон України «Про державну службу» від 17 листопада 2011 № 4050–VI, підписаний Президентом України 10 січня цього року.

Основні завдання для повномасштабного введення Закону в дію з 1 січня 2013 року визначені в щорічному Національному плані дій, спрямованому на впровадження Програми економічних реформ на 2010–2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава».

З метою імплементації нового закону України «Про державну службу» Нацдержслужбою України спільно з іншими ЦОВВ вже розроблено 22 нормативних акта.

У новій редакції Закону України «Про державну службу» державна служба визначається як «професійна діяльність державних службовців з підготовки пропозицій щодо формування державної політики, забезпечення її реалізації та надання адміністративних послуг»[1].

Завдання державної служби зумовлюються функціями держави і полягають у забезпеченні внутрішньої і зовнішньої безпеки, ефективного функціонування інфраструктури економіки, національної сфери та ін. На державну службу покладено відповідальність за забезпечення законності політичних рішень, цілісності держави як інституту, збереження стабільності та принципів правової держави, якісний рівень реалізації конституційних гарантій шляхом стабільного і безперервного надання їм публічних послуг [2].

Проходження державної служби є центральним інститутом у системі державної служби, завдяки якому практично реалізується її основне призначення. Проходження державної служби – це тривалий процес, який починається з виникнення державно – службових відносин, тобто з моменту заміщення особою державної посади, з подальшим переміщенням службовця по службі, проведенням оцінки та атестації державних службовців, і завершується їх припиненням.

Важливо відмітити нові положення, які в першу чергу стосуються вступу та проходження державної служби.

Удосконалюються механізми проведення відкритого, прозорого, об'єктивного конкурсу. З цією метою наказом Нацдержслужби України «Про затвердження типового порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби» зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 28.05.2012 №709/21022 розробленого відповідно до глави 2 Закону України

«Про державну службу» від 17.11.2011 №4050–VI, передбачено створення конкурсної комісії. Очолює конкурсну комісію голова конкурсної комісії, ним є:

- у разі наявності посади керівник апарату, який є керівником державної служби;

- керівник служби персоналу, у разі відсутності такої посади – заступник керівника державної служби.

Секретарем конкурсної комісії є працівник служби персоналу.

Даний Порядок передбачає чотири етапи проведення конкурсу на зайняття посад державної служби. На першому етапі оприлюднюється інформація про проведення конкурсу. Якщо за нинішнім порядком проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 15.02.2002 № 169, передбачено обов'язкове опублікування оголошення про проведення конкурсу в пресі або поширення через інші засоби масової інформації, то новим Порядком передбачено спочатку оприлюднювати інформацію про проведення конкурсу на інтегрованому веб-сайті Національного агентства України з питань державної служби та поширити через інші засоби масової інформації, а оголошення про проведення конкурсу розмістити на своєму офіційному веб-сайті. Нова сутність даного етапу дасть змогу заощадити кошти на розміщення оголошення, а також надасть більш відкриту можливість ознайомитися з умовами проведення конкурсу для громадян, які бажають зайняти посаду державного службовця.

На другому етапі відповідно до зазначеного Порядку здійснюється прийняття та розгляд документів щодо участі в конкурсі. Слід відмітити, що порівнюючи з нинішнім Порядком, кількість документів, які подає особа, що бажає взяти участь у конкурсі, зменшилася, зокрема не потрібно подавати копію документа, який посвідчує особу, медичну довідку про стан здоров'я за формою, затвердженою МОЗ, копію військового квитка (для військовослужбовців або військовозобов'язаних) та довідку про допуск до державної таємниці (у разі наявності). Дані документи надаються особою лише тоді, коли вона оголошена переможцем конкурсу.

На третьому етапі проводиться іспит (тестування). Так, для складання іспитів (тестування) у державному органі керівником державної служби відповідного органу один раз на два роки затверджується програма іспиту (тестування).

Програма іспиту (тестування) передбачає тестові завдання на знання законодавства про державну службу, засад запобігання та протидії корупції і законодавства з урахуванням специфіки функціональних повноважень відповідного державного органу та структурного підрозділу, інші знання та вміння.

На четвертому етапі буде проводитись структурована співбесіда з метою виявлення відповідності профілям професійної компетентності кандидата посаді державної служби, на яку він претендує.

Кандидати, які не пройшли співбесіду, не можуть бути рекомендовані комісією для призначення на посаду.

Конкурсна комісія за результатами співбесіди з кандидатами на зайняття посад державної служби здійснює відбір на зайняття посади державної служби [3].

З метою імплементації Закону України від 17.11.2011 № 4050–VI «Про державну службу» Нацдержслужбою України відповідно до частини 5 статті 29 Закону розроблено Типовий порядок оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, який визначає правові та організаційні засади оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, які займають посади державної служби груп II, III, IV, V. Зазначений порядок зареєстровано в Міністерстві юстиції України 28.05.2012 № 710/21023.

Слід зазначити, що метою цього Порядку є визначення якості виконання посадових обов'язків, результативності та ефективності служби, а також планування кар'єри, виявлення необхідності підвищення рівня професійної компетентності державних службовців, стимулювання результативної діяльності.

Зазначений порядок має низку нововведень. Положенням Типового порядку передбачено, що органам державної влади не потрібно затверджувати окремі порядки оцінювання. Оцінювання проводиться відповідно до типового порядку, а затверджується лише у разі потреби, ураховуючи специфіку структури органу державної влади.

На початку кожного року, чи при прийнятті державного службовця на роботу, безпосереднім керівником затверджується план діяльності державного службовця на рік на основі плану роботи органу державної влади, відповідного структурного підрозділу та посадової інструкції.

Порядком передбачено, що оцінювання проводиться щорічно у листопаді. Новим порядком оцінювання передбачено також, що оцінюванню підлягають результати службової діяльності державних службовців, які на момент оцінювання пропрацювали на займаній посаді не менше ніж півроку, у тому числі, які внаслідок організаційних змін обіймають посади менше ніж шість місяців, якщо їхні посадові обов'язки не змінилися, а також оцінювання державних службовців патронатної служби.

Відповідно до чинного порядку оцінювання державні службовці патронатної служби, а також ті, що перебувають на займаній посаді менше ніж один рік не підлягають оцінюванню.

Оцінювання складається з кількох етапів:

1. самооцінювання;
2. оцінювання безпосереднім керівником;

3. ознайомлення державного службовця з результатами оцінювання;
4. затвердження результатів оцінювання.

Самооцінювання передбачає внесення державним службовцем до бланка з оцінювання інформації про результати службової діяльності відповідно до плану діяльності державного службовця за звітний період. При цьому державним службовцем коротко зазначається інформація про виконання кожного із завдань.

Крім того, державним службовцем, у разі потреби, заносяться пропозиції щодо необхідності участі в заходах з удосконалення його службової діяльності.

Під час оцінювання безпосереднім керівником з державним службовцем обговорюються результати його службової діяльності, проблемні питання, що виникали під час виконання завдань та доручень, знання і навички, які необхідні державному службовцю для виконання посадових обов'язків і потребують розвитку.

Безпосереднім керівником оцінюється кожен показник виконання завдань та доручень. Загальна оцінка визначається шляхом обчислення середньої, де відмінна оцінка дорівнює 3 балам, позитивна – 2 балам та негативна – 1 балу.

Після співбесіди результати оцінювання підписує безпосередній керівник державного службовця та передає йому не пізніше п'яти робочих днів для ознайомлення під розписку.

Керівник відповідного самостійного структурного підрозділу затверджує результати, погоджуючи їх чи наводить власні пропозиції щодо оплати праці та проходження державної служби.

Слід зазначити, що у разі необхідності для забезпечення об'єктивності, прозорості, неупередженості під час оцінювання, розгляду письмових заяв (скарг) державних службовців щодо результатів оцінювання, розгляду спірних питань в органі державної влади може утворюватися комісія з оцінювання.

Головою комісії може бути: у разі наявності посади керівника апарату, який є керівником державної служби, – керівник служби персоналу; у разі відсутності посади керівника апарату – заступник керівника державної служби. Секретарем комісії є працівник служби персоналу.

До складу комісії входять: керівник юридичної служби, керівник служби персоналу, керівники інших структурних підрозділів.

Варто звернути увагу на положення порядку щодо запровадження механізму оскарження рішень стосовно можливого суб'єктивного оцінювання результатів діяльності державних службовців.

Наприклад, у разі отримання негативної оцінки за результатами оцінювання державний службовець має право подати керівнику державної служби відповідну письмову скаргу (заяву), яка виноситься на розгляд комісії.

Також, прийняте рішення керівника державної служби за пропозицією комісії може бути оскаржено до спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань державної служби – Нацдержслужби України.

У разі такого оскарження Нацдержслужбою України проводиться службове розслідування з метою встановлення факту порушення прав особи, наданих Законом, або відсутності такого факту і життя відповідних заходів у межах повноважень.

Державний службовець, який подав письмову скаргу (заяву) щодо результатів оцінювання має право брати участь у засіданні комісії.

Результати оцінювання можуть містити негативну, позитивну або відмінну оцінку та їх обґрунтування.

Якщо державний службовець отримав негативну оцінку, то керівник державної служби за пропозицією керівника відповідного самостійного структурного підрозділу визначає заходи з удосконалення його службової діяльності. А через шість місяців проводиться повторне оцінювання відповідно.

Одним із нововведень порядку є встановлення чіткого взаємозв'язку результатів оцінювання з відповідними управлінськими рішеннями щодо проходження державної служби.

Варто зазначити, що отримання повторної негативної оцінки є підставою для припинення державної служби.

Отримання державним службовцем позитивної оцінки результатів його службової діяльності є підставою для:

- відзначення відомчими заохочувальними відзнаками;
- просування по службі;
- інших заохочень.

Отримання державним службовцем відмінної оцінки результатів його службової діяльності є підставою для:

- щорічного преміювання;
- присвоєння достроково чергового рангу;
- просування по службі;
- клопотання про заохочення відзнаками інших органів державної влади та державними нагородами;
- інших заохочень.

За результатами оцінювання в органі державної влади служба персоналу готує звіт про проведення щорічного оцінювання результатів службової діяльності державних службовців за підсумками року, який подається до Нацдержслужби України до 1 лютого наступного за звітним року за встановленою формою.[3]

Отже, проходження державної служби, як похідна категорія від самої державної служби – це комплексний публічно-правовий субінститут. Публічність цього субінституту визначається особливістю

сфери проходження державної служби – функціонуванням державних органів та завданнями й функціями, які покладаються на ці органи та які можуть бути реалізовані саме під час проходження державної служби. Комплексність цього інституту обумовлюється багатоаспектністю та різноманітністю державної служби як публічного явища, що зумовлює його регулювання нормами різних галузей права (конституційного, адміністративного, фінансового, трудового, кримінального, цивільного), тобто як галузями публічного, так і галузями приватного права. Удосконалення правового регулювання проходження державної служби відповідно до європейських принципів ефективного врядування сприятиме становленню в Україні авторитетної, політично нейтральної, ефективної, відповідальної та престижної державної служби.

1. Закон України «Про державну службу» від 17.11.2011р. №4050 VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.zakon2.rada.gov.ua/law/show/4050-17

2. Державна служба в Україні: соціально-правовий та організаційний аспекти: навч. посібн. / авт. кол. : Ю.П. Сурмін, Т.В. Могренко, Р.А. Науменко, та ін.: за заг. ред. Р.А. Науменко, Л.М. Гогоніної. – К. : НАДУ, 2011. – 204 с.

3. Вісник державної служби України № 2/2012.

А.Ю. Савченко

УКРАЇНСЬКА МОВА В ЗАКОНОТВОРЧИХ ПРОЦЕСАХ КОМІТЕТУ З ПИТАНЬ СВОБОДИ СЛОВА ТА ІНФОРМАЦІЇ

Правова культура законодавця тисячами ниток пов'язана з загальною культурою. Її могутній, добродійний вплив на правову свідомість, мислення, світогляд тих хто творить закони, на їх правові установки безпосередньо визначають характер законодавства, відповідного історичному та національному духу народу, його сподіванням, потребам і інтересам. Разом з тим, правова культура законодавця впливає на загальну культуру, захищає і утворює умови її вільного розвитку шляхом виробки прогресивних законів, встановлення режиму правової стабільності, послідовного введення в життя потреб законності та встановлення режиму правопорядку.

У даній роботі ми розглянемо питання щодо політики вживання, впровадження та ролі державної української мови в законотворчих процесах комітетів Верховної Ради України, зокрема в Комітеті з питань свободи слова та інформації. В світлі останніх подій, що відбулися та відбуваються в країні, питання вживання української мови є дуже актуальним.

Після прийняття Закону України «Про засади державної мовної політики», ряд областей прийняли рішення щодо його реалізації. Також у Верховній Раді з'явився законопроект «Про статус російської мови» але підтримки він не знайшов. Вочевидь, ці закони носять політично-популістський характер, прийняття яких надасть певним політичним силам додаткових балів в виборчих перегонках. Зрозуміло, що всі дії які пов'язані з маніпуляцією державною мовою країни, можуть призвести до дестабілізації, як в суспільстві, так і на рівні вищих органів виконавчої, законодавчої та судової влади.

В зв'язку з тим, що комітети Верховної Ради України функціонують в системі законодавчої влади, то певні дестабілізаційні процеси можуть відбутися і в них. На даній час мовою законопроектів є українська, статус мови закріплений Конституцією України, рядом законів (ЗУ «Про Державну службу» і т.і.).

В ході вивчення роботи Комітету з питань свободи слова та інформації та його секретаріату, в відання якого входять наступні питання:

- державної політики у сфері інформації;
- свободи слова;
- права громадян на інформацію;
- електронних засобів масової комунікації;
- друкованих засобів масової інформації;
- висвітлення діяльності Верховної Ради України;
- реклами (комерційної, соціальної, політичної);
- призначення на посади та звільнення з посад, що пов'язані з предметом відання, окрему увагу приділено ролі державної мови на різних рівнях законотворчого процесу та подальшу їх імплементацію.

З'ясовано, що починаючи з роботи груп експертів над законопроектами, які користуються спеціалізованою лексикою та термінами (сталими) та закінчуючи кінцевою реалізацією певного закону – на всіх етапах неможливо використання іншої мови, окрім державної.

Інакше можуть виникати ситуації, коли потрібно буде повторно тлумачити певні положення законів, проводити додаткові роз'яснення, що може займати додатковий час («Time is money» – Б.Франклін). Для розуміння ситуації, розглянемо приклад організації в 2007 році Державного реєстру виборців, а саме, утворення інформаційно-аналітичної системи «Вибори».

Підставою для створення системи була нормативно – правова база у сфері захисту інформації: Закон України «Про інформацію», Закон України «Про захист інформації в інформаційно-телекомунікаційних системах», Укази Президента України, Постанови Кабінету Міністрів, ряд ДСТУ ті ін. Швидку реалізацію цього проекту забезпечило те, що вся нормативно-правова база була написана однією мовою. Роз'яснення щодо функціонування, організації Реєстру, правові питання, що виникали

в ході «запуску», посилалися на вищезазначені документи. Відбувалось це у вигляді написання різних роз'яснювальних записок, мануалів і т.д. При потребі, користувач особисто та без зайвих зусиль, міг звернутися до першоджерел, та знайти відповіді на всі питання, в тому числі і мовні.

Таким чином, можна зробити висновок, що використання державної мови є невід'ємною частиною законотворчих процесів. На даному етапі розвитку країни, коли існує чимало питань в економіці, соціальній сфері, суспільстві і т. ін., які потребують негайного втручання держави, а саме, втручання з боку законодавчих інститутів, питання щодо статусу державної мови, її використання та ролі не повинні заважати законотворчій діяльності.

Н.А. Самбур

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ НАДХОДЖЕНЬ ДО БЮДЖЕТУ ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ УКРАЇНИ В ДНІПРОПЕТРОВСЬКІЙ ОБЛАСТІ

На сьогодні питання вдосконалення надходжень до бюджету Пенсійного фонду України є актуальним, адже забезпечення повного і своєчасного надходження коштів, зменшення заборгованості платників, пошук додаткових шляхів залучення коштів, своєчасне фінансування виплат пенсій та грошової допомоги – все це є пріоритетним напрямком в повсякденній роботі органів Пенсійного фонду. Звичайно, ці питання є головними як в роботі Пенсійного фонду України, так і Пенсійного фонду України в Дніпропетровській області зокрема.

Джерела формування коштів, що спрямовані на пенсійне забезпечення, визначаються виключно законодавством про пенсійне забезпечення, яке базується на Конституції України, складається з Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування та недержавне пенсійне забезпечення, інших законів та нормативно-правових актів. Провідне місце серед них займає Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

Сьогодні Пенсійний фонд України – найбільш розгалужена фахова структура, яка здійснює багатогранну діяльність щодо пенсійного забезпечення громадян України, найпотужніша інституція в державі, яка акумулює і розподіляє значні за обсягом кошти, структура з могутнім кадровим потенціалом, які розвиваються і вдосконалюються.

Унікальність Пенсійного фонду України як центрального органу виконавчої влади полягає в тому, що на відміну від інших державних установ він є одночасно і соціальною, і фінансовою інституцією. За великим рахунком майже все доросле населення країни користується соціальними послугами, що їх надає Пенсійний фонд.

Однак стабільність Пенсійного фонду весь час перебуває під загрозою. Значна кількість підприємств, установ, організацій і громадян–підприємців ухиляється від сплати страхових внесків. Це призводить до перевищення витрат фонду над доходами і вимагає дотацій з Державного бюджету та залучення банківських кредитів.

Пенсійний фонд України в Дніпропетровській області активно проводить інформаційно-роз'яснювальні роботи, видає газети «Пенсійний кур'єр» та «Пенсійний вісник», друкує статті в газетах «Дніпровська правда», «Вісті», «Вісті Придніпров'я»; бере участь у телепередачах, що транслюються в прямому ефірі, коли кожен може зателефонувати і отримати відповідь на поставлене питання на Дніпропетровській міській студії телебачення (34 канал) та на Дніпропетровській обласній державній телерадіокомпанії (51 канал). Це робиться для того, аби люди знали свої права і були впевнені в роботі Пенсійного фонду та в тому, що в подальшому вони будуть отримувати належну пенсію.

Для інформування населення в прийомних громадян управлінні Пенсійного фонду України у районах, містах і районах у містах Дніпропетровської області є тематичні стенди, на яких розміщено порядок та графіки прийому керівництвом Пенсійного фонду України, головного управління, управлінні у містах і районах прийому, номери телефонів консультативно-диспетчерських служб, матеріали з питань пенсійного забезпечення, правових аспектів пенсійної реформи, інформація про банківські установи, де громадяни мають можливість отримувати пенсію та ін.

Аналіз надходжень до бюджету Пенсійного фонду України в Дніпропетровській області за 2008 – 2011 р.р. показав, що загальні обсяги його річних доходів мали стійку тенденцію до зростання. Це відбулося завдяки позитивній тенденції на ринку праці (збільшення видатків на оплату праці), збільшення власних доходів ПФУ в Дніпропетровській області, а також збільшенню надходжень з державного бюджету України. Незважаючи на це, з кожним роком випереджувальними темпами збільшуються видатки на виплату пенсій, тому зростає й дефіцит коштів Пенсійного фонду України в Дніпропетровській області.

Згідно проведеного аналізу, основним джерелом наповнення бюджету Пенсійного фонду України в Дніпропетровській області є власні надходження – страхові внески, які сплачуються підприємствами, установами, організаціями та фізичними особами, нараховані на фонд оплати праці найманих працівників – майже 75% від загальної суми надходжень.

Проте, розробивши та втіливши деякі заходи, ПФУ в Дніпропетровській області мав би змогу збільшити власні надходження. Це можна зробити за рахунок заходів:

1. Збільшення власних надходжень за рахунок надходження

мінімальних страхових внесків. Сутність заходу полягає в усуненні порушень, коли при виплаті заробітної плати менше мінімальної підприємці вносять до Пенсійного фонду менше страхових внесків, ніж необхідно. Це зумовлено тим, що підприємці, аби зменшити внески із заробітної плати до Пенсійного фонду, переводять найманих працівників на неповний робочий день. Таким чином заробітна плата працівника менша, ніж розмір встановленої мінімальної заробітної плати, що також впливає на розмір майбутньої пенсії працівника.

2. Збільшення власних надходжень за рахунок добровільної участі громадян у системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. З 01.01.2004 р. було укладено 911 договорів про добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Станом на 01.01.2012 р. діючими є 294 договори. Від застрахованих осіб у 2011 р. надійшло 828 тис.грн. Звичайно, ця сума є вагомою, проте вона може бути набагато вищою.

З метою охоплення більшої кількості осіб добровільним страхуванням управлінням Пенсійного фонду України в районах, містах і районах у містах Дніпропетровської області головну увагу необхідно приділяти роботі з такими категоріями як студенти; громадяни України, які виїжджають з України з метою працевлаштування за кордоном; працездатним громадянам, які не досягли пенсійного віку та з тих чи інших обставин не працюють – це можуть бути домогосподарки, особи, що працюють у приватних осіб (наймаються прибирати в квартирах, кухарять, доглядають за дітьми, хворими членами сім'ї); особи, які займаються веденням особистого сільського господарства та інші особи.

Отже, у нашій державі сформувався стійкий, потужний, фінансовий та організаційний механізм, що забезпечує функціонування національної пенсійної системи, яка сьогодні продовжує вдосконалюватися, аби досягти світових стандартів, зробити життя наших пенсіонерів кращим, заможнішим.

Робота Пенсійного фонду України в Дніпропетровській області є чіткою, якісною і адекватною вимогам часу завдяки людям, що її виконують. Завдяки специфічності роботи працівників фонду – з людьми і для людей – в його колектив приходять лише ті, для кого милосердя, людяність, безкорисливість, самовіддача і високий професіоналізм є основними якостями спеціаліста.

Звичайно, робота, проведена висококваліфікованими спеціалістами дає позитивні результати, проте охоплено незначну кількість непрацюючих осіб працездатного віку.

Ці питання на сьогодні є вкрай важливими та потребують більш детального дослідження, адже мають велику перспективу розвитку та вдосконалення вже існуючих методів роботи, а також тісної співпраці органів Пенсійного фонду України з мешканцями Дніпропетровської області.

Л.А. Самосенко

ВИЗНАЧЕННЯ ОСНОВНИХ НАПРЯМКІВ ПЛАНУВАННЯ І РОЗРОБКИ ОСНОВНИХ ЗАХОДІВ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖМОЛОДЬСПОРТУ

Державна служба молоді та спорту України (далі – Держмолодьспорт) є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра освіти і науки, молоді та спорту України та який входить до системи органів виконавчої влади і забезпечує реалізацію державної політики у молодіжній сфері, сфері фізичної культури та спорту [2].

Кожен Департамент Держмолодьспорту складає поточні звіти і подає Кабінету Міністрів України узагальнену інформацію щодо переліку нагальних проблемних питань розвитку сфери управління Міністерства та пропозиції щодо проведення заходів за участю керівництва Кабінету Міністрів України, та Адміністрації Президента України – відомості щодо плану основних публічних заходів діяльності Міністерства. Також Держмолодьспорт надає інформацію про проведені заходи в межах положень національної доповіді «Цілі розвитку тисячоліття» [3]:

1. До цілі 1 «Подолання бідності». Одним із шляхів подолання бідності є сприяння працевлаштуванню молоді та залучення її до підприємництва. З цією метою сприяє розвитку мережі молодіжних центрів праці. З метою підтримки її підприємницьких ініціатив щорічно проводиться Всеукраїнський конкурс бізнес-планів підприємницької діяльності серед молоді – на даний час тривають регіональні тури XIV Всеукраїнського конкурсу бізнес-планів підприємницької діяльності серед молоді.

2. До цілі 5 «Обмеження поширення ВІЛ-інфекції/СНІДу та туберкульозу і започаткування тенденції до скорочення їх масштабів». На виконання Меморандуму з МБФ «Міжнародний Альянс з ВІЛ/СНІД в Україні» та спільного плану дій на 2011 рік прийняли участь у розробці тренінгового модулю з підготовки тренерів щодо формування толерантного ставлення до дітей, яких торкнулася проблема ВІЛ/СНІДу. У червні того ж року представник Міністерства взяв участь у громадських слуханнях на тему: «Чи достатньо в Україні політичної волі для подолання епідемії туберкульозу: на межі двох загальнодержавних програм». В ході громадських слухань було обговорено ряд питань, зокрема Загальнодержавна програма протидії захворюванню на туберкульоз на 2012 – 2016 роки: нова стратегія боротьби із туберкульозом чи рецидив минулої?

З метою забезпечення профілактики ВІЛ-інфекції/СНІДу, туберкульозу шляхом пропаганди здорового способу життя серед молоді проведено такі регіональні заходи:

- на Волині проведено традиційний місячник «Планування сім'ї та збереження репродуктивного здоров'я» спрямований на зміцнення здоров'я населення, уповільнення розповсюдження ВІЛ-інфекції;

- на Донеччині проведено програму профілактичного спрямування «Підйом» присвячену питанням профілактики ВІЛ/СНІДу;

- на Запоріжжі на зовнішніх рекламних носіях розміщено соціальну рекламу «ВІЛ стосується кожного. ВІЛ це не вирок, це певний спосіб життя»;

- на Харківщині проведено добродійний обласний фестиваль Sport Music Fest, де спеціально оснащеному автобусі-лабораторії на колесах забезпечували всіх бажаних добровільним тестуванням на ВІЛ/СНІД;

- на Херсонщині проведено 30 акцій, у яких взяли участь 1960 тис. осіб;

- на Черкащині пройшов легкоатлетичний пробіг та товариський матч з міні-футболу, присвячений вшануванню пам'яті людей, які померли від СНІДу;

- у м. Києві для безкоштовного консультування та тестування на ВІЛ/СНІД відкрито новий кабінет «Довіра»;

- на Луганщині проведено цикл бесід на тему: «Єдина зброя проти СНІДу – це знання і власна обережність» та «СНІД – не спить»;

- у Дніпропетровській області реалізується спільний проект «Профілактика ВІЛ-інфікування серед підлітків та молоді, що вживають психотропні речовини», відкрито відділення медичної допомоги для підлітків та молоді «Клініка дружня для молоді», де отримали допомогу понад 200 осіб;

- у м. Суми проведено Всеукраїнський тренінг на тему: «Планування роботи і методика проведення інформаційно-просвітницьких заходів профілактичного спрямування», презентовано документальний фільм «Піна» з метою популяризації здорового способу життя, надання достовірних знань про медичні, психологічні й соціальні аспекти впливу пива на організм молодої людини.

3. Триває робота щодо сприяння вирішенню актуальних питань молоді у сфері зайнятості.

Крім того, Держмолодьспорт для врахування інтересів молодого покоління має й інші стратегічні завдання розвитку:

- у напрямку зайнятості сприяє розвитку мережі молодіжних центрів праці, діяльність яких зосереджена на вирішенні питань працевлаштування молоді, профорієнтаційної роботи, сприяння розвитку молодіжних ініціатив у трудовій сфері, перепідготовки та підвищення кваліфікації молоді – в Україні діють 98 молодіжних центрів праці, з них: 19 обласних, 10 районних, 12 міських та 57 студентських секторів працевлаштування у ВНЗ, через які працевлаштовано понад 15 тис. молодих людей і надано понад 50 тис. консультаційних послуг.

- для розвитку духовності молоді, її виховання на засадах патріотизму, збереження найкращих культурних цінностей попередніх поколінь є створення умов для реалізації творчих задумів кожної молодої людини через розвиток мережі установ культурно-просвітницького спрямування та патріотичного виховання молоді – такі заклади обласного рівня створено у 11 регіонах України.

- у сфері підтримки талановитої молоді та відзначення кращих представників молодіжного руху запроваджено державну підтримку молоді через призначення Грантів Президента України для обдарованої молоді та Премії Кабінету Міністрів за особливі досягнення молоді у розбудові України, згідно якої в 2012 році 31 особа отримає гранти на суму більше 1,7 млн. грн.

Головними партнерами органів виконавчої влади у вирішенні нагальних проблем молоді виступають молодіжні та дитячі громадські організації та їх спілки. На сьогоднішній день в Україні зареєстровано 182 всеукраїнських молодіжних громадських організацій, 19 всеукраїнських спілок молодіжних громадських організацій, 22 всеукраїнських дитячих громадських організацій та близько 8 тис. місцевих молодіжних і дитячих громадських організацій. Вони, як суб'єкти громадянського суспільства, все активніше залучаються до вирішення нагальних проблем молоді. Від того, наскільки молодіжні та дитячі громадські організації будуть безпосередньо надавати різноманітні соціальні послуги молоді залежить ефективність реалізації молодіжної політики в нашій державі [2].

Сьогодні основними пріоритетними напрямками діяльності Держмолодьспорту є:

1. Розробка заходів щодо поліпшення фінансового забезпечення реалізації державної молодіжної політики на регіональному рівні.

2. Підвищення ефективності роботи щодо залучення молоді регіону до участі у всеукраїнських заходах, спрямованих на утвердження патріотизму, духовності, моральності та підтримки творчих ініціатив молоді шляхом проведення конкурсу програм, за результатами якого підтримку отримали 77 програм на суму 10 млн. грн.

3. Профорієнтаційна робота серед молоді, надання підтримки у працевлаштуванні, підвищення рівня обізнаності молоді з ситуацією на ринку праці, робота щодо популяризації ідей підприємництва.

4. Забезпечення міжсекторального багатогалузевого співробітництва стосовно розширення спектру соціальних проєктів з посилення компоненту первинної профілактики та активізації процесу формування здорового способу життя молоді.

Отже, Держмолодьспорт сприяє працевлаштуванню різних категорій молоді, забезпечує проведення профілактичних заходів з питань пропаганди та формування здорового способу життя молоді, надає підтримку

молодіжним та іншим громадським організаціям, а також виконує ряд інших важливих функцій для розбудови потужної системи роботи з молоддю. Напрями її діяльності спрямовані не лише на вирішення оперативних і поточних завдань, які потребують якісного та своєчасного реагування на проблеми, що виникають в молодіжному середовищі, але і завдань, які враховують інтереси молодого покоління в довгостроковій перспективі.

1. Постанова Кабінету Міністрів України від 28.01.2009 № 41 «Про затвердження Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2009 – 2015 роки» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www//zakon2.rada.gov.ua/laws/show/41-2009-%D0%B](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/41-2009-%D0%B)

2. Указ Президента України від 31 травня 2011 року № 636/2011 «Про Положення про Державну службу молоді та спорту України» [Електронний ресурс] – Режим доступу: [www //zakon2.rada.gov.ua/laws/show/636/2011](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/636/2011)

3. Національна доповідь «Цілі розвитку тисячоліття. Україна – 2010» [Електронний ресурс] – Режим доступу: www.undp.org.ua/files/ua_53509MDGS_UKRAINE2010_UKR.pdf

А.О. Сільчук

УДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ СТИМУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ АДМІНІСТРАТИВНО-ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ОДИНИЦІ

Українське суспільство вкрай неоднорідне, політичні та економічні інтереси соціальних груп відрізняються один від одного. Зусилля влади мають зводитися до того, щоб усі верстви населення на власному досвіді відчули зміни на краще. Зміни, що відбуваються в суспільстві, підтверджують необхідність серйозного оновлення усіх сфер управління, в тому числі і кадровому складі. Під час стажування особливу увагу було приділено аналізу використання кадрових технологій у роботі з посадовими особами місцевого самоврядування Солонянського району. На підставі законодавчої бази та з метою підвищення ефективності діяльності посадових осіб виконавчого апарату районної ради один раз на 4 роки проводиться їх атестація. Під час атестації оцінюються результати роботи, ділові та професійні якості, виявлені працівниками при виконанні обов'язків, визначених у посадових інструкціях, що затверджуються головою районної ради. Розпорядженням голови районної ради, на підставі протоколу засідання атестаційної комісії затверджені результати атестації посадових осіб виконавчого апарату

районної ради. В ході атестації виявлено високий рівень професійної підготовки посадових осіб місцевого самоврядування та глибокі фахові знання. Аналізуючи освітній рівень посадових осіб виконавчого апарату районної ради слід відзначити, що 100% посадових осіб мають вищу освіту. У період між атестаціями проводиться щорічна оцінка виконання посадовими особами місцевого самоврядування своїх службових обов'язків. Така оцінка проводиться безпосередньо керівниками відділів, де працюють посадові особи, під час підбиття підсумків роботи за рік.

Освітній рівень посадових осіб здійснюється на курсах підвищення кваліфікації, на апаратних навчаннях, шляхом самоосвіти. Для розгляду питань, що належать до повноважень органів місцевого самоврядування, обговорення найважливіших напрямків їх діяльності діє Координаційна рада з питань місцевого самоврядування при районній раді. З метою вдосконалення професійної підготовки посадових осіб місцевого самоврядування, підвищення рівня компетентності депутатів районної ради, сільських, селищних голів Солонянською районною радою проводяться комунікативні заходи, реалізація яких дає змогу істотно впливати на вирішення проблемних питань роботи з персоналом органів місцевого самоврядування району з урахуванням потреб територій. Так, районною радою постійно проводяться районні, зональні семінари, виїзні семінари–практикуми, засідання «Круглого столу» з новообраними сільськими, селищними головами. За час роботи Солонянської районної ради були проведені семінари, темами яких стали: «Самодостатність громад: пошук нових шляхів» (районний семінар – обмін досвідом з Верходніпровською районною радою Дніпропетровської області); «Планування роботи та організація діловодства сільських, селищних рад»; «Організаторська робота органів місцевого самоврядування у розв'язанні соціальних проблем місцевої громади»; «Шляхи подальшого розвитку соціального партнерства для вирішення проблем на місцевому рівні» та інші. Проведені семінари сприяють впровадженню системної роботи з питань співпраці, підвищення професійного рівня представників органів місцевого самоврядування, депутатського корпусу та керівників підприємств, установ, організацій району щодо вивчення найбільш болючих місцевих проблем та вирішення їх у тісній співпраці. На виконання районної програми «Підтримки розвитку місцевого самоврядування на 2006 – 2011 роки» проводилися заходи за участю депутатів районної ради та сільських, селищних голів (проведено конкурс для ПОМС у номінаціях «кращий сільський голова», «кращий секретар»).

З метою посилення організаційної та кадрової роботи, підвищення результативності та ефективності діяльності посадових осіб місцевого самоврядування Солонянського району прийнято рішення районної ради від 31 травня 2011 року № 9–9/VI «Про співробітництво з питань проходження служби в органах місцевого самоврядування» відповідно

якого укладено угоду про співробітництво з Управлінням державної служби Головерслужби України у Дніпропетровській області. Згідно з даною угодою Управлінням державної служби Головерслужби України у Дніпропетровській області надається консультативно-методична допомога Солонянській районній раді з питань добору кадрів для проходження служби в органах місцевого самоврядування району, організації конкурсного відбору, проходження служби в органах місцевого самоврядування, формування кадрового резерву, планування роботи, організації діловодства та контролю, проводяться тренінги для посадових осіб місцевого самоврядування та депутатського корпусу Солонянської районної ради з актуальних питань управлінської діяльності, здійснюється сприяння запровадженню системи управління якістю за міжнародними стандартами ISO 9000 –2001 в роботу виконавчого апарату районної ради.

В сільських, селищних радах району 93 посадові особи місцевого самоврядування. З них 38% мають повну вищу освіту, 35% – базову вищу освіту, 25% – середню спеціальну освіту, 4% – ступінь магістра державного управління. Статистичні дані дають цікаву картину гендерної ситуації в службу органів місцевого самоврядування. Так, чоловіки складають 24% від загальної кількості посадових осіб району, жінки – 76%. Необхідно відмітити тенденцію «старіння» складу посадових осіб місцевого самоврядування. Із загальної чисельності працівників органів місцевого самоврядування Солонянського району 29% – особи передпенсійного віку, 62% – середнього віку, лише 8% – працівники віком до 30 років.

В умовах підвищення ролі органів місцевого самоврядування у забезпеченні розвитку територіальних громад та вирішенні актуальних проблем споживачів зростають вимоги суспільства до компетентності та професіоналізму посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад. Питання якісного кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування, особливо у сільських районах необхідно вирішувати як на рівні територіальних громад так і на загальнодержавному рівні. Адже від професійної компетенції та ділової активності кадрів, від їхнього прагнення до самовдосконалення та службового росту залежить динамізм і результати роботи місцевої ради та держави в цілому. Необхідно комплексно створити таку систему кадрового потенціалу органів місцевого самоврядування, яка б забезпечила залучення до служби в органи місцевого самоврядування підготовлених та здатних професійно виконувати посадові обов'язки кадрів шляхом проведення на конкурсній основі відбору кадрів, формування дієвого кадрового резерву, високу мотивацію, удосконалення системи професійного навчання.

Для вирішення актуальних проблем модернізації професійного розвитку кадрового потенціалу органів місцевого самоврядування пріоритетними напрямками подальшої роботи визначено необхідність:

- забезпечення обов'язкового підвищення кваліфікації при зайнятті посад вищої категорії, проходженні чергової атестації, зарахуванні до кадрового резерву, прийнятті на службу в органи місцевого самоврядування;

- вироблення дієвого механізму та процедури залучення молоді до навчання за спеціальностями, орієнтованими на службу в органах місцевого самоврядування, відбору претендентів з метою подальшого підвищення кваліфікації на службу;

- напередодні виборів проводити короткотермінові семінари для кандидатів у депутати місцевих рад і кандидатів на посади сільських, селищних голів з метою ознайомлення з нормативно-правовою базою місцевого самоврядування, найактуальнішими питаннями фінансового забезпечення діяльності рад та зі специфікою служби в органах місцевого самоврядування;

- цілеспрямовано навчати перспективних молодих службовців, які перебувають у резерві на більш відповідальні посади.

Реалізація вказаних завдань дозволить створювати кваліфікований управлінський потенціал для органів місцевого самоврядування відповідно до вимог часу, забезпечить підвищення якісної складової управлінських послуг, що надаються громадянам.

1. Рішення сесії Солонянської районної ради від 31 травня 2011 року № 9-9/VI «Про співробітництво з питань проходження служби в органах місцевого самоврядування»;

В.В. Скоріков

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ДІЯЛЬНОСТІ АДМІНІСТРАЦІЇ ПРЕЗИДЕНТА УКРАЇНИ В СИСТЕМІ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

При здійсненні своїх повноважень у сфері державної регіональної і муніципальної політики глава держави спирається на три види структур, які розрізняються змістом завдань щодо забезпечення його діяльності та політико-правовою природою: на Адміністрацію Президента України, яка складається з професійних державних службовців високого рангу і є апаратом, що розробляє та втілює стратегію й тактику організаційного, правового, консультативного, інформаційного та аналітичного забезпечення діяльності Президента у даній галузі політики; на допоміжні органи при Президентові України, що формуються з державних

службовців – вузьких фахівців у галузі місцевого самоврядування і допомагають йому здійснювати державну регіональну і муніципальну політику; на консультативно-дорадчі органи при Президентові України, що утворюються переважно з державних службовців вищих рангів, а також – політичних і громадських діячів, вчених, фахівців, які сприяють главі держави у розв'язанні найбільш складних проблем здійснення державної регіональної і муніципальної політики.

Адміністрація Президента України – це сукупність органів і служб, покликаних сприяти здійсненню главою держави його конституційних повноважень. До складу Адміністрації Президента входять: Глава Адміністрації Президента, Перший помічник Президента, Перший заступник та заступники Глави Адміністрації Президента, помічники Президента України, радники Президента України, наукові консультанти, консультанти, референти Президента України, постійні представники Президента України у Верховній Раді та Конституційному Суді України; управління, служби, відділи та інші структурні підрозділи.

Адміністрація Президента України здійснює такі повноваження:

- аналізує соціально-економічні та політичні процеси, що відбуваються в країні;

- розробляє пропозиції щодо здійснення заходів, які б забезпечували економічний розвиток та економічну безпеку країни;

- забезпечує підготовку проектів указів і розпоряджень Президента України, законопроектів, що вносяться у Верховну Раду в порядку законодавчої ініціативи, а також провадить експертизу законів, які передаються Верховною Радою на підпис Президенту України;

- забезпечує здійснення зв'язків Президента України з Верховною Радою, органами місцевого самоврядування, політичними партіями та іншими об'єднаннями громадян;

- організує прийом громадян, облік та аналіз їх звернень, пропозицій і звернень органів місцевого самоврядування та громадських організацій тощо.

Крім найближчого оточення Президента, до питань організаційно-правового та іншого забезпечення діяльності Президента у сфері державної регіональної і муніципальної політики залучаються різні підрозділи президентської Адміністрації, насамперед, деякі її управління: Головне управління організаційно-кадрової політики та взаємодії з регіонами (нова назва), Головне державно-правове управління, Головне контрольне управління, Головне управління інформаційної політики, Управління з питань забезпечення зв'язків з Верховною Радою України, Конституційним Судом України і Кабінетом Міністрів України та деякі інші.

Головному управлінню організаційно-кадрової політики та взаємодії з регіонами належить важлива роль у забезпеченні здійснення

Президентом України державної регіональної і муніципальної політики. Це управління вивчає стан розвитку місцевого самоврядування в Україні, існуючі проблеми, а також готує необхідні пропозиції та документи главі держави з вищезазначених питань. Очевидно, що від активності та ефективної діяльності цього Головного Управління багато в чому залежить здійснення главою держави функцій конституційного гаранта місцевого самоврядування.

Головне державно-правове управління відіграє особливо важливу роль при здійсненні Президентом у сфері державної регіональної і муніципальної політики правотворчих функцій і повноважень. Всі акти, які готують підрозділи Адміністрації Президента України для підпису глави держави, підлягають перевірці та аналізу у цьому Головному Управлінні. Останнє надає політичним рішенням Президента з питань місцевого самоврядування належну правову форму і тим самим гарантує їх від порушень чинного законодавства.

Головне контрольне управління надає відповідне забезпечення діяльності Президента з питань здійснення державної муніципальної політики шляхом систематичної перевірки діяльності центральних і місцевих органів виконавчої влади, в тому числі, і на предмет відповідності їх актів Конституції і законам України, указам Президента України.

Управління стратегічних ініціатив. Це Управління Адміністрації Президента України створено нещодавно і сьогодні знаходиться у процесі формування. Але інтерес до його діяльності надзвичайно високий. На думку його керівника, – головне, над чим повинно працювати Управління, – це вирішення питання про те, яким чином Україна може увійти в новий глобалізований світ. Отже, дане Управління чекає цікава й відповідальна робота. Очевидно, що з часом воно зверне увагу й на державну регіональну і муніципальну політику, здійснення якої Президентом потребує нових стратегічних ініціатив.

Фактично Адміністрація Президента України є ключовим елементом організаційно-правового забезпечення здійснення Президентом України державної регіональної і муніципальної політики. Допоміжні та дорадчо-консультативні органи, що також є елементами цього забезпечення, як правило, координуються і контролюються президентською адміністрацією.

Необхідно відзначити, що саме Президент формує керівний склад апарату організаційно-правового забезпечення здійснення ним державної муніципальної політики, тобто своє найближче оточення. У процесі організаційно-правового забезпечення діяльності Президента у сфері державної муніципальної політики відносини між главою держави та працівниками Адміністрації Президента України – це відносини не тільки ієрархічні, але й певною мірою морально-етичні, політичні. Зрозуміло, що в Адміністрації Президента не може працювати людина, яка не

погоджується з політичною діяльністю глави держави. Тобто політична лояльність є однією з неформальних умов роботи державних службовців в апараті президентської адміністрації.

О.В. Толмачов

ВПЛИВ РОЗВИТКУ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НА ВІДКРИТІСТЬ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ (НА ПРИКЛАДІ МЕЛІТОПОЛЬСЬКОГО РАЙОНУ ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСТІ)

Відкритість діяльності органів місцевого самоврядування є безумовним фактором їх ефективної діяльності в сучасних умовах демократизації суспільства та розвитку інформаційних відносин нового рівня.

Відкритість влади – прозорість (transparency), тобто перебування під публічним контролем; доступність (accessibility) кожному у будь-який час, всюди; чутливість до нових ідей та вимог, готовність оперативно реагувати (responsiveness). Відкритість влади визначається трьома основними чинниками.

По-перше, це якість чинного нормативно-правового забезпечення, згідно з яким функціонує державний апарат.

По-друге, це існування дієвих і конкретних механізмів і процедур реалізації прав доступу громадян до інформації про діяльність державної влади.

І, по-третє, існуючим у суспільстві, і зокрема в державному апараті, рівнем політичної культури.

Забезпечення інформаційної відкритості влади є двостороннім процесом. З одного боку, її запорукою є існування суспільного запиту на отримання об'єктивної та вичерпної інформації про діяльність владних органів, активна позиція громадянського суспільства щодо державної влади. З другого боку, рівень відкритості визначається реальною діяльністю конкретних органів державної влади з метою якомога кращого інформування громадськості про свою роботу, одним з чинників чого є бажання влади легітимізувати себе.

Питання впливу розвитку інформаційного забезпечення на відкритість органів місцевого самоврядування вивчалася нами під час стажування у загальному відділі Мелітопольської районної ради. Загальний відділ є структурним підрозділом виконавчого апарату районної ради і створюється для діловодного та матеріально-технічного забезпечення діяльності ради. Основними завданнями і функціями відділу є забезпечення єдиної системи роботи з документами, спрямованої на організацію діловодства, здійснення контролю за

проходженням та термінами виконання документів, підготовка та випуск розпоряджень голови ради, забезпечення контролю розгляду письмових і усних звернень громадян, інформування голови ради про стан цієї роботи. Таким чином цей відділ є своєрідним «інформаційним вузлом» у системі місцевого самоврядування району. Саме від його ефективного функціонування залежатиме якість інформаційних обмінів між місцевою владою та територіальними громадами, а отже і ступінь відкритості перших.

У Законі України «Про інформацію» зафіксована норма, відповідно до якої право на інформацію забезпечується «створенням у державних органах спеціальних інформаційних служб або систем, що забезпечували б у встановленому порядку доступ до інформації». Суттєву роль в виконанні положень цього закону, а також Закону України «Про доступ до публічної інформації» в районній раді відіграє загальний відділ. Також загальний відділ впливає на одну із функцій управління – зв'язки з громадськістю, які сприяють встановленню та підтриманню спілкування, взаєморозуміння та співробітництва між районною радою та громадськістю. Так завданнями ради є:

1. Забезпечити широке, адекватне інформування як усієї громадськості, так і окремих її соціальних груп – з точки зору компетенції загального відділу сюди можна віднести розповсюдження всіх прийнятих управлінських рішень (вся кореспонденція розповсюджується загальним відділом).

2. Організувати ефективний «зворотний зв'язок» із громадськістю – ця вимога в межах компетенції загального відділу досягається через звернення громадян.

3. Залучити громадськість до участі в процесі обговорення та прийняття рішень, Найсильніше враження від того чи іншого органу влади громадяни отримують завдяки особистому контакту з посадовими особами цього органу. До компетенції загального відділу входить як інформування громадянина про те, у компетенції якої посадової особи чи органу є можливість вирішити його проблеми, так і ведення журналу особистих прийомів звернень громадян у Мелітопольській районній раді.

Враховуючи особливе значення інформації у стосунках між органами влади та громадянами варто більш детально зупинитись на розвитку інформаційного забезпечення з метою поліпшення відкритості органу влади.

Проаналізувавши стан роботи з зверненнями громадян, ми дійшли висновку, що загальна кількість звернень громадян як до районної ради, так і по району в цілому (сільські та селищна ради) має тенденцію до зниження, що, на нашу думку, робить питання відкритості влади в районі доцільним, а необхідність вироблення рекомендацій з приводу поліпшення ситуації актуальною. Крім цього необхідність поліпшення відкритості

влади в районі підтверджується і проведеним опитуванням серед депутатів, сільських голів та осіб, запрошених на сесію районної ради.

Основною метою опитування було визначення факторів забезпечення відкритості Мелітопольської районної ради. За попередніми даними опитування можна сказати, що понад 90 відсотків респондентів навіть жодного разу не відвідали офіційного сайту районної ради та не знають про його існування. Що, як на наш погляд, призводить до невтішного висновку, коли навіть безпосередньо присутні на сесії представники інтересів територіальних громад та мешканці району не мають змоги оперативно оцінити діяльність ради та зміст прийнятих рішень. Тому, вироблення рекомендацій з приводу відкритості влади є не просто актуальним, а необхідним.

У підсумку можна цілком впевнено стверджувати – продуктивність роботи загального відділу є недостатньою. Звісно, як рекомендацію із зменшення навантаження на персонал, можна рекомендувати збільшення кількості співробітників, проте, як відомо, екстенсивний шлях є менш раціональним, ніж інтенсивний. Найбільш доречним за даних обставин є перехід на електронний документообіг. Так у середньому на кожен документ роблять від 3 до 7 копій, причому до 10% усіх документів губляться безповоротно.

До переваг електронного документообігу можна віднести наступні.

1. Більша швидкість обслуговування громадян. Мета будь-якого органу влади – обслуговувати краще своїх клієнтів. За умов електронного документообігу час пошуку документа, а отже й час реакції на запит, набагато менший, ніж при роботі з паперовими документами, особливо це стосується документів які містять в собі публічні дані. Запитувач інформації одержує відповідь швидше, ніж раніше, і, природно, задоволений набагато більше.

2. Управління інформацією більш раціональне. Керування проходженням важливого документа в системі управління, збереженими в електронному вигляді, радикально поліпшується. Службовець може:

- оперативно одержувати доступ до документів;
- менше та рідше губити документи;
- збирати, опрацьовувати документи у більшій кількості, ніж раніше, і приймати рішення швидше і точніше.

Наразі перспективи переходу загального відділу на електронний документообіг заважає застаріле обладнання. Так, можна зазначити що комп'ютер який відповідає сучасним вимогам у відділі є лише один, комп'ютеру секретаря керівника більше 10 років, а начальник загального відділу не має його взагалі. Крім переходу на електронний документообіг, також слід пам'ятати, що розширення функції органів місцевого самоврядування щодо зв'язків з громадськістю не може обмежуватися роботою прес-секретаря керівника органу влади.

На сучасному етапі такі функції повинні здійснюють відповідні структурні підрозділи – інформаційні служби, що виконують інформаційно-аналітичні функції та забезпечують зв'язки із засобами масової інформації та громадськістю. Так, на нашу думку, в подальшому було б доречним створення інформаційного сектору який би відповідав за:

- забезпечення публікацій (виступів) у ЗМІ керівників або інших відповідальних працівників органів влади;
- підтримку працездатності, регулярне поновлення та модернізацію офіційного веб-сайту районної ради;
- інші форми поширення офіційної інформації, що не суперечать чинному законодавству.

У такий спосіб будуть створені умови для подальшого розвитку технологій електронного урядування на рівні району та вдосконалиться робота із ЗМІ, що надасть змогу залучити до співпраці не тільки одну районну газету «Новий день» та районне телебачення, а й дві міські телестудії. А також до п'яти міських газет, що безумовно позитивно позначиться на відкритості місцевої влади, особливо беручи до уваги той факт що населення району здебільшого отримує інформацію з місцевого телебачення та газет. Для прикладу, комунальна районна газета охоплює лише 20% відсотків населення району.

Таким чином, для підвищення рівня відкритості на рівні районної ради важливо використати такі підходи щодо інформаційного забезпечення:

- запровадження електронного документообігу;
- створення інформаційного сектору;
- регулярне поновлення офіційного веб-сайту районної ради;
- налагодження співпраці з міськими та іншими ЗМІ.

Вищенаведене дозволить протягом досить короткого періоду з моменту їх впровадження організувати ефективний «зворотний зв'язок» із громадськістю та досягти стану відкритості влади на рівні ради.

І.В.Ткаченко

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ СУЧАСНИХ МЕТОДИК УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Складність керування соціальними системами зумовлена тим, що об'єктом менеджменту є люди. Поведінка особистості в конкретній ситуації залежить від цілого ряду її факторів (інтереси, характер, темперамент, емоції і т.п.), що передбачають потребу вивчення особливостей особистості.

Метою дослідження є насамперед підвищення ефективності роботи колективу шляхом вироблення ефективної методики управління для

кожного працівника, що дозволить отримати максимальний результат у найкоротші терміни за рахунок того, що працівник отримуватиме завдання у той спосіб та тим чином, на який він очікує.

Після аналізу літератури за цією тематикою, зокрема праць Е. Старобинського, К.Ладензнака, В. Савельєвої, було виділено наступні стилі керівництва:

- ліберальний стиль, зводиться до того, що керівник прагне виконувати свої функції в умовах більшої (слабко обмеженої) волі дій своїх підлеглих, впливаючи на них лише у формі прохань і шляхом задоволення їхніх прихованих бажань і прагнень. При цьому він намагається не давати критичної оцінки своїм підлеглим, ухиляється від уживання необхідних заходів щодо наведення належного порядку в діяльності колективу, пасивний і схильний до бюрократизму. Такий стиль є оптимальним для підлеглих, що мають флегматичний темперамент;

- протилежним ліберальному є авторитарний стиль керівництва, при якому керівник рішення всіх економічних і соціальних питань зосереджує у своїх руках, вводить тверду систему дисципліни праці, бачить колектив лише в ролі виконавця своїх рішень. Для такого керівника характерна швидка, рішуча й енергійна манера керування, що в ряді випадків (при низькій дисциплінованості і свідомості працівників) дає позитивні результати. Авторитарний стиль найбільш ефективно працюватиме з холериками;

- демократичний стиль керівництва. Головний його компонент – доброзичливість і висока культура відносин керівника з підлеглими, побудованих на чуйності, терпимості і принциповій вимогливості, широкій гласності й врахуванні думки колективу при прийнятті управлінських рішень. Цей стиль керівництва ґрунтується на пізнанні законів психічної діяльності колективу та регулюванні вибору засобів управлінського впливу з урахуванням особистості кожного працівника. При цьому керівникові важливо постійно ставити перед членами колективу перспективні задачі і цілі, формувати єдність інтересів; розвивати і систематично підтримувати в людях інтерес і впевненість у досягненні цілі. Це створює в колективі творчу обстановку, психологічно сприятливу для максимального розвитку здібностей кожного працівника в процесі спільної праці. Цей стиль є найкращим для меланхолічного типу особистості.

Люди сангвінічного типу темпераменту є найкращими виконавцями, тому вони вдало працюють під будь-яким керівництвом, не потребуючи особливого тиску, проте найбільш сприятливим для них є демократичний стиль керівництва.

Головним підсумком проведеного дослідження є розуміння необхідності визначення найкращого стилю керівництва для кожного з типів темпераменту особи. Це дозволяє досягнути максимальної ефективності роботи колективу підприємства або органу влади. Крім

того, індивідуальний підхід сприятиме створенню доброзичливого клімату в колективі.

Список використаних джерел

1. Ладензак К. Руководитель, коллектив, личность / К. Ладензак. – М. : Экономика, 1994. – 214 с.
2. Немцов В. Д. Социально–психологичні питання менеджменту / В. Д. Немцов. – К. : ІСДО, 1993. – 184 с.
3. Савельєва В. С. Психологія управління / В. С. Савельєва. – К. : Професіонал, 2005. – 256 с.
4. Старобинский Э. Е. Как управлять персоналом. Издание 2–е, переработанное и дополненное
5. Э. Е. Старобинский. – М.: А/О «Бизнес–школа» Интел–Синтез», 1995. – 240 с.
6. Цимбалюк І. М. Психологія спілкування / І. М. Цимбалюк. – К.: Професіонал, 2004. – 313 с.

Є.С. Тутуров

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ЕКОЛОГІЧНОЇ ПОЛІТИКИ

При формуванні систем і механізмів управління, фінансування інноваційно-інвестиційних процесів в екологічній сфері України і її суб'єктів важливе значення має вивчення відповідного досвіду зарубіжних країн.

Основними тенденціями у відносинах людини і навколишнього середовища в розвинених країнах є використання правового підходу і науково обґрунтованої взаємодії, формування «екологічної свідомості» населення, суспільного природоохоронного руху, сполучення ринкових механізмів регулювання з екологічним контролем, збереження або повернення державної власності на природні ресурси.

У зарубіжних країнах сформовані ефективні правові, адміністративні та економічні механізми управління, стимулювання і фінансування природоохоронної діяльності. При цьому активно досліджуються питання заміни адміністративно-законодавчих мір економічними. В основі останніх лежить «Економіка добробуту» А. Пігу (1920 р.), який визначив необхідність урахування «зовнішніх ефектів» (забруднення навколишнього середовища) при калькулюванні витрат для подальшої компенсації збитку.

Починаючи з 60-х років ХХ століття, в багатьох країнах проводяться стратегічні розробки в соціально-екологічній сфері, створюються національні програми поліпшення якості навколишнього середовища, приймаються стандарти її якості. Сформовані ієрархічні системи управління, які встановлюють цілі і пріоритети екологічної політики, що

визначають об'єкти управління (повітряний басейн, водні системи, земельні, лісові ресурси), рівні регулювання (державний, регіональний, локальний). Великого поширення з сімдесятих років ХХ століття набув екологічний аудит (США, Канада, Велика Британія, Німеччина).

Принцип максимальної безвідходності виробництва заохочується в Японії, Німеччині, США на рівні внутрішньодержавної екологічної політики, що забезпечує циклічність обороту деяких матеріалів на 80 – 90%, робить даний вид підприємницької діяльності високорентабельним [1, с.24]. Для функціонування ефективних технологій переробки відходів необхідні їх селективний збір, економічні стимули, роз'яснювальна робота серед населення. Найкращих результатів у цих питаннях досягли Німеччина, Італія, США. Внаслідок цього компанії в усьому світі переходять до концепції «екоефективності», що передбачає максимізацію випуску продукції при мінімізації промислових забруднень.

Важливе значення має формування світового ринку прав на торгівлю чистим повітрям і забруднення навколишнього середовища («Рамкова Конвенція ООН зі зміни клімату», 1992 р., «Київський протокол», 1997 р.), в Європі діють екологічні стандарти на автомобільні викиди і паливо. На думку фахівців, обсяг указанного ринку в Європі досягне декількох мільярдів євро, за реальної вартості скорочення викидів однієї тонни вуглекислого газу на 600 у.о.

Як показує зарубіжний досвід, державне фінансування природоохоронної діяльності здійснюється за програмно-цільовим принципом, зокрема через систему корпорацій, фондів, банків. При цьому за допомогою прямих і непрямих методів регулювання забезпечується підтримка нормального стану навколишнього середовища.

Основними перевагами економічних і ринкових інструментів управління є забезпечення економічно ефективного розв'язання природоохоронних проблем за рахунок ініціативи і зацікавленості підприємств.

Одним з найефективніших еколого-економічних інструментів в багатьох країнах вважається податкова політика, що передбачає пільгове оподаткування, звільнення від сплати податків, оподаткування небезпечної продукції. Вона стимулює розвиток еколого-збалансованих виробництв і видів діяльності, обмежує розвиток небезпечних технологій, акумулює засоби для цільового вирішення природоохоронних проблем.

Досвід розвинених країн (Велика Британія, Німеччина, США, Франція) показує, що метою податкових реформ є стабілізація податкової системи, яка дозволяє скоротити до розумного мінімуму необхідність зміни податкових правил в майбутньому [2, с. 32]. Рівень оподаткування має забезпечити компаніям можливість вибору оптимальних технологій і зміни характеру діяльності, враховувати вплив зміни цін на споживчу активність.

У зарубіжних країнах широко використовується метод прискореної амортизації природоохоронного устаткування, що дозволяє знижувати базу оподаткування з податку на надприбуток, який обумовлює накопичення капіталу для переходу на екологобезпечне устаткування. Так, у Німеччині діє система прискореної амортизації очисних споруд і устаткування для зниження шумового забруднення (60 % у перший рік, по 10 % у подальші чотири роки). Для очисного устаткування в Канаді передбачений дворічний термін амортизації, у Великій Британії, Німеччині і США – п'ятирічний. У Франції 50 % очисного устаткування амортизується за один рік, в Італії до 45 % устаткування – за три роки.

Таким чином, Україні необхідно долучитися до розробки сучасних концепцій відносин суспільства і навколишнього середовища, сформувати комплексні державні, регіональні, муніципальні інноваційно-інвестиційні екологічні програми, що дасть змогу підвищити рівень життя населення і забезпечити високу якість навколишнього середовища.

1. Природно-ресурсний потенціал сталого розвитку України [Текст] / Б.М. Данилишин, С.І. Дорогунцов, В.С. Міщенко та ін. – К.: РВПС України, 1999. – 716 с.

2. Динес И. Ю. Налоговая реформа: проблемы остаются / И.Ю. Динес // Финансы. – 2003. – № 1. – С. 32.

В.В. Уманська

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ ГОЛОВНОГО УПРАВЛІННЯ ГУМАНІТАРНИХ ТА СУСПІЛЬНО-ПОЛІТИЧНИХ ПИТАНЬ АДМІНІСТРАЦІЇ ПРЕЗИДЕНТА УКРАЇНИ

Відповідно до Положення про стажування слухачів Національної Академії державного управління при Президенті України в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2004 року № 468, у період з 30 липня по 23 серпня 2012 року нами пройдено стажування та виконані обов'язки головного консультанта у відділі організаційного забезпечення суспільно-політичних заходів управління з суспільно-політичних питань Головного управління з гуманітарних і суспільно-політичних питань Адміністрації Президента України.

З метою набуття досвіду виконання завдань, обов'язків та практичної роботи у структурних підрозділах органів влади; перевірки професійної компетентності, ділових якостей, підготовки аналітичних і узагальнюючих матеріалів з питань державного управління в індивідуальній програмі стажування слухача Дніпропетровського

регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президенті України було визначено основні завдання та практичні цілі проходження стажування.

Адміністрація Президента України є постійно діючим допоміжним органом, утвореним Президентом України відповідно до пункту 28 частини першої статті 106 Конституції України.

Адміністрація у своїй діяльності керується Конституцією України, законами України, актами Президента України, Кабінету Міністрів України, міжнародними договорами України, укладеними в установленому порядку, Положенням про Адміністрацію Президента України, затвердженим Указом Президента України від 02 квітня 2010 року № 504/2010 «Про Положення про Адміністрацію Президента України», а також розпорядженнями Глави Адміністрації Президента України.

Основними завданнями Адміністрації є організаційне, правове, консультативне, інформаційне, експертно-аналітичне та інше забезпечення здійснення Президентом України визначених Конституцією України повноважень.

До складу Адміністрації входять: Глава Адміністрації Президента України; Перший заступник Глави Адміністрації Президента України; два заступники Глави Адміністрації Президента України; радники Президента України; Прес-секретар Президента України; уповноважені Президента України; Прес-служба, головні управління, управління, Режимно-секретний відділ, які є самостійними структурними підрозділами Адміністрації.

Штатний розпис Адміністрації та структуру її самостійних структурних підрозділів у межах затвердженої граничної чисельності працівників Адміністрації, а також положення про самостійні структурні підрозділи Адміністрації затверджує Глава Адміністрації Президента України.

Головне управління з гуманітарних і суспільно-політичних питань (далі – Головне управління) є самостійним структурним підрозділом Адміністрації Президента України.

Основними завданнями Головного управління є організаційне, консультативне, інформаційне, експертно-аналітичне забезпечення реалізації Президентом України визначених Конституцією України повноважень глави держави в гуманітарній і суспільно-політичній сферах стосовно освіти, культури, спорту та туризму, захисту прав дітей і молоді, державно–церковних відносин, взаємодії з об'єднаннями громадян.

Головне управління відповідно до покладених на нього завдань:

1. Здійснює аналіз гуманітарних і суспільно–політичних процесів, що відбуваються в Україні та світі, готує за його результатами для подання на розгляд Президентів України, Главі Адміністрації

Президента України пропозиції щодо пріоритетних напрямів державної політики в гуманітарній і суспільно-політичній сферах;

2. Ініціює, забезпечує разом з іншими структурними підрозділами Адміністрації Президента України підготовку та проведення заходів за участю Президента України, Глави Адміністрації Президента України;

3. Бере відповідно до своєї компетенції участь у:

- плануванні діяльності Президента України;

- підготовці проектів послань Президента України до народу, щорічних і позачергових послань до Верховної Ради України про внутрішнє і зовнішнє становище України, доповідей, промов, радіо- і телезвернень Глави держави;

- підготовці робочих поїздок Президента України в регіони України та за кордон, готує необхідні для цього аналітичні матеріали;

- підготовці проектів указів, розпоряджень, доручень Президента України, законопроектів, що вносяться главою держави на розгляд Верховної Ради України в порядку законодавчої ініціативи, експертизі прийнятих Верховною Радою України законів, що надійшли на підпис Президентів України, готує пропозиції щодо визначення Президентом України окремих законопроектів з гуманітарних та суспільно-політичних питань як невідкладних для позачергового розгляду Верховною Радою України, забезпечує їх супроводження у комітетах Верховної Ради України, здійснює моніторинг за проходженням таких законопроектів у Верховній Раді України;

- підготовці проектів актів Глави Адміністрації Президента України;

- здійсненні аналізу актів Кабінету Міністрів України, актів Ради міністрів Автономної Республіки Крим, рішень голів місцевих державних адміністрацій, нормативно-правових актів Верховної Ради Автономної Республіки Крим, за результатами аналізу готує відповідні висновки і пропозиції;

- підготовці конституційних подань Президента України до Конституційного Суду України та пропозицій щодо позиції Президента України у справах, які розглядаються Конституційним Судом України;

- опрацюванні внесених у встановленому порядку пропозицій стосовно кадрових питань;

- опрацюванні запитів і звернень з гуманітарних і суспільно-політичних питань, що надходять до Президента України від народних депутатів України, комітетів Верховної Ради України;

- підготовці пропозицій Президентів України щодо нагородження працівників гуманітарної сфери, представників об'єднань громадян, громадських та політичних діячів державними нагородами України;

4. Здійснює системний аналіз стану виконання органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, юридичними особами визначених актами Президента України завдань з питань, що віднесені

до компетенції Головного управління; готує інформаційно-аналітичні матеріали з цих питань для доповіді Президентів України, Голові Адміністрації Президента України, Першому заступникові, заступникам Голови Адміністрації Президента України, радникам Президента України;

5. Надає в межах компетенції консультативну допомогу органам виконавчої влади, органам місцевого самоврядування щодо виконання завдань, визначених актами Президента України, та реалізації ініціатив глави держави;

6. Здійснює організаційне забезпечення діяльності Громадської гуманітарної ради;

7. Забезпечує підготовку календаря знаменних і пам'ятних дат в Україні;

8. Готує пропозиції щодо підвищення ефективності взаємодії Президента України з політичними партіями, громадськими організаціями, зміцнення ролі об'єднань громадян у вирішенні питань загальнодержавного, регіонального та місцевого значення у гуманітарній і суспільно-політичній сферах;

9. Розглядає за дорученням Президента України, Голови Адміністрації Президента України звернення громадян, органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, юридичних осіб, узагальнює та аналізує такі звернення, готує пропозиції щодо розв'язання порушених у них проблем;

10. Здійснює відповідно до законодавства інші функції, необхідні для виконання покладених на Головне управління завдань.

До складу Головного управління входять:

- *управління з питань гуманітарної політики*, яке складається з: відділу забезпечення діяльності Громадської гуманітарної ради; відділу освіти, науки, у справах дітей та молоді; відділу культури, спорту та туризму;

- *управління з суспільно-політичних питань*, до складу якого входять: відділ взаємодії з об'єднаннями громадян та державно-церковних відносин; відділ організаційного забезпечення суспільно-політичних заходів.

Управління з суспільно-політичних питань (далі – Управління) очолює Керівник, якого призначає на посаду та звільняє з посади Глава Адміністрації Президента України.

Керівник забезпечує виконання покладених на Управління завдань та організовує його роботу, підпорядковуючись у своїй діяльності Керівнику Головного управління.

Працівників Управління призначає на посади та звільняє з посад Глава Адміністрації Президента України за поданням Керівника Головного управління.

Управління відповідно до покладених на нього завдань:

- забезпечує разом з іншими структурними підрозділами Адміністрації Президента України підготовку та проведення заходів за участю Президента України, Голови Адміністрації Президента України;

- забезпечує підготовку календаря знаменних і пам'ятних дат в Україні;

- здійснює системний аналіз стану виконання органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, юридичними особами визначених актами Президента України завдань з питань, що віднесені до компетенції Управління;

- готує інформаційно-аналітичні матеріали з цих питань для доповіді Президентів України, Голові Адміністрації Президента України, Першому заступникові, заступникам Голови Адміністрації Президента України, Радникам Президента України;

- бере відповідно до своєї компетенції участь у плануванні діяльності Президента України;

- готує пропозиції щодо підвищення ефективності взаємодії Президента України з політичними партіями, громадськими організаціями, зміцнення ролі об'єднань громадян у вирішенні питань загальнодержавного, регіонального та місцевого значення у суспільно-політичній сферах;

- розглядає за дорученням Президента України, Голови Адміністрації Президента України звернення громадян, органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, юридичних осіб, узагальнює та аналізує такі звернення, готує пропозиції щодо розв'язання порушених у них проблем.

Завданням відділу організаційного забезпечення суспільно-політичних заходів є організаційне, інформаційне, експертно-аналітичне забезпечення реалізації Президентом України визначених Конституцією України повноважень глави держави в суспільно-політичній сфері.

Своєчасне та якісне виконання індивідуальної програми стажування безпосередньо залежало від керівника стажування від Головного управління та працівників відділу організаційного забезпечення суспільно-політичних заходів Управління, якими в процесі стажування було надано основну нормативно-розпорядчу документацію, кваліфіковані консультації, необхідну інформацію щодо здійснення основних покладених на стажера функцій, а також професійне залучення до командної роботи, мотивування щодо виявлення активності, ініціативності та відповідальності за індивідуальну роботу та роботу колективу.

Можливість отримати максимальну кількість необхідної інформації було надано у повному обсязі.

Необхідно також підкреслити, що стажування проводилося в дружній атмосфері між працівниками Головного управління та стажерами з різних регіональних інститутів Національної академії державного управління при Президентів України.

Під час проходження стажування ознайомлено зі структурою Адміністрації Президента України та нормативно-правовими і розпорядчими документами, які регулюють її діяльність, схемою розподілу обов'язків між Главою Адміністрації Президента, його Першим заступником та заступниками, а також механізмами взаємодії Адміністрації Президента України та її структурних підрозділів із державними органами, органами місцевого самоврядування, підприємствами, організаціями.

Також ознайомлено зі структурою Головного управління та нормативно-правовою базою, якою керується в своїй роботі це управління, зокрема Положенням про Головне управління; повноваженнями та функціональними обов'язками головного консультанта відділу попереднього розгляду службової кореспонденції.

Особа, яка проходить стажування на посаду головного консультанта має виконувати наступні функціональні обов'язки:

- аналіз, систематизація та узагальнення інформації про заходи суспільно-політичного змісту (визначні і пам'ятні дати, державні свята), яка надходила до Головного управління;
- реєстрація вхідної кореспонденції та інші функції щодо документообігу управління;
- участь у межах компетенції управління в опрацюванні документів і підготовці пропозицій керівництву Головного управління і Адміністрації Президента України;
- участь у розгляді звернень об'єднань громадян з питань, що належать до компетенції управління;
- участь у опрацюванні документів, пов'язаних з організацією підготовки заходів за участю та за підтримки Президента України (концепцій, доручень, листів тощо);
- участь у підготовці та проведенні заходу за участю Президента України 21-ї річниці незалежності України, завдяки чому в повній мірі змогла відчути на собі особливостей організаційної функції управління та поєднання в роботі плановості та оперативності.

Проходження стажування у відділі організаційного забезпечення суспільно-політичних заходів Управління надало можливість значно підвищити фаховий рівень, набути досвіду і практичних знань з питань опрацювання кореспонденції в Адміністрації Президента України. Отриманий досвід і практичні знання можливо використовувати у подальшій роботі.

Діяльність відділу організаційного забезпечення суспільно-політичних заходів управління з суспільно-політичних питань Головного управління з гуманітарних і суспільно-політичних питань Адміністрації Президента України налагоджена відповідно до нормативно-правових актів та відповідає встановленим вимогам, що створює необхідний

організаційно-правовий простір для проходження стажування слухачів Національної академії державного управління при Президенті України та її регіональних інститутів.

1. Постанова Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2004 року № 468 «Про затвердження положень про прийом, стажування слухачів та працевлаштування випускників Національної академії державного управління при Президенті України, а також переліку органів, де проводиться стажування слухачів Національної академії»;

2. Указ Президента України від 25 лютого 2010 року № 265/2010 «Про першочергові заходи із забезпечення діяльності Президента України»;

3. Указ Президента України від 2 квітня 2010 року № 504/2010 «Про Положення про Адміністрацію Президента України.

К.В. Хмара

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ ШЛЯХОМ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ЄДИНОЇ ТЕХНОЛОГІЇ ПРИЙОМУ ГРОМАДЯН

Згідно з освітньо-професійною програмою підготовки магістрів державного управління нами пройдено стажування в управлінні праці та соціального захисту населення Михайлівської районної державної адміністрації Запорізької області на посаді головного спеціаліста з питань контролю за правильністю призначення та виплати пенсій управління праці та соціального захисту населення Михайлівської районної державної адміністрації Запорізької області (далі – управління). Під час стажування нами вивчено досвід роботи за Єдиною технологією прийому громадян. Мається на увазі, що громадяни, які звертаються до управління, всі питання, документи, запити тощо надають до відділу прийому громадян.

Основними принципами єдиної технології прийому громадян, які звертаються за призначенням всіх видів соціальної допомоги (далі єдина технологія), є:

- надання якісних послуг отримувачам допомоги з максимальною зручністю та мінімальними затратами;
- підвищення адресності соціальної допомоги та забезпечення цільового використання коштів, передбачених для її надання;
- створення працівникам органів праці та соціального захисту населення сприятливих умов для ефективної роботи;
- створення атмосфери взаємоповаги між працівниками органів праці та соціального захисту населення і отримувачами допомоги.

Тобто, обслуговування громадян, які звертаються до Управління праці та соціального захисту населення, є комплексним. Всі питання, які цікавлять одержувачів допомоги, в тому числі і потенційних отримувачів усіх видів соціальної допомоги, пільг та компенсацій (інформація, запитання, прохання, консультації) вирішуються у Приймальні. Сюди люди звертаються для вирішення майже всіх питань, що входять до компетенції управління. При зверненнях немає потреби відвідувати інші підрозділи Управління.

Аналіз виконуваних функцій та структури управління свідчить про те, що усіма структурними підрозділами місцевого рівня забезпечується виконання покладених на них завдань щодо реалізації державної соціальної політики та розвитку місцевих соціальних програм. Структура управління побудована на розсуд керівництва УПСЗН та органів місцевої влади з урахуванням бюджетних можливостей та кадрового потенціалу із застосуванням Єдиної технології. Проте не завжди є належна підтримка як на рівні департаменту, так і органів місцевої виконавчої влади, не забезпечена на належному рівні підтримка процесу реалізації поставлених завдань: відсутнє фінансування на господарські витрати та належне матеріально-технічне забезпечення. Тому рекомендації щодо структури управління для роботи з Єдиною технологією часто не дотримуються просто через неможливість утримувати у штаті відповідні посади. Це призводить до ущільнення посадових обов'язків спеціалістів, що не є фактором, який сприяв би покращенню результативності праці.

Також в більшості випадків використовується допомога уповноважених представників сільських рад. Це допомагає громадянам у віддалених місцевостях вчасно та професійно вирішити питання, не виїжджаючи для цього до районних управлінь, які розташовані в райцентрі, що економить їх час і кошти.

Але при всій зручності та ефективності роботи за Єдиною технологією прийому, все ж залишається не вирішеним вкрай важливе питання. За єдиною технологією працюють лише при прийомі документів для призначення державної допомоги сім'ям з дітьми та житлових субсидій. З усіх інших питань продовжують виконувати функції спеціалісти спеціалізованих відділів з використанням прийомних днів та годин. Це – питання, з обслуговування осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, пов'язані із забезпеченням засобами реабілітації, осіб, які потребують санаторно-курортного лікування, які користуються пільгами, осіб, які надають соціальні послуги і отримують допомогу відповідно до Закону України «Про соціальні послуги», осіб, які перебувають на обліку для забезпечення автотранспортом а також питання контролю призначення та виплати пенсій. Доцільно було б адаптувати і вищезазначені питання у єдину технологію, організувати прийом громадян з усіх питань, які стосуються сфери соціального захисту

населення, у одній приймальні, включаючи також і уповноважених при сільських радах району. Це значно спростило б і покращило доступ населення до соціальної допомоги і послуг.

Можна не об'єднувати в один процес розгляду документів і прийняття рішень з абсолютно усіх питань. Поза межами приймальні громадян документи можна передавати на опрацювання до вузько профільних спеціалістів у відповідні спеціалізовані відділи. Для цього необхідно привести у відповідність інструкції з діловодства, вдосконалити систему реєстрації документів та їхнього просування до розгляду і прийняття рішення, а також повідомлення інформації про прийняті рішення заявникам.

Це значно спростило б оформлення документів, і тим самим було б реалізовано право на соціальний захист громадян з обмеженими фізичними можливостями та самотніх людей похилого віку. Така організація роботи управління була б зручною і сучасною для забезпечення соціального захисту населення за місцем їх проживання і є найбільш наближеними до людей.

А.М. Черевко

КОМУНІКАЦІЇ В ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ

У період з 2 липня по 23 серпня поточного року, відповідно до Положення про порядок стажування слухачів Національної академії державного управління при Президентіві України в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2004 року № 468, програми навчальних дисциплін спеціальності «Публічне адміністрування», індивідуальної програми стажування нами було пройдено стажування на посаді головного спеціаліста управління з питань внутрішньої політики Дніпропетровської обласної державної адміністрації.

Основною метою стажування було:

- набуття досвіду виконання завдань, обов'язків спеціаліста державної служби та практичної роботи у державній адміністрації та її структурних підрозділах і їх взаємодії;
- розвиток професійної компетентності та якостей, підвищення кваліфікаційного рівня;
- збір інформації, матеріалів та проведення досліджень за проблематикою магістерської роботи.

Основними завданнями стажування були:

- засвоєння принципів та основ адміністративної діяльності через поєднання теоретичних знань, набутих у процесі навчання, з практикою роботи на посаді;

- підготовка і обробка аналітичних і узагальнюючих матеріалів з питань державного управління та місцевого самоврядування для подальшого дослідження у магістерській роботі;

- поглиблення знань із законодавчої та нормативно-правової бази за напрямом діяльності органу стажування;

- вивчення засад організації адміністративних структур, управлінських процедур, з яких складається професійна діяльність державного службовця, посадової особи місцевого самоврядування;

- поглиблення розуміння політичних, економічних та соціальних аспектів діяльності, сутності державної служби, служби в органах місцевого самоврядування.

У період стажування відбулося ознайомлення із структурою, організацією роботи і функціями управління з питань внутрішньої політики Дніпропетровської обласної державної адміністрації, нормативно-правовою базою, на підставі якої реалізуються її основні завдання. Особливу увагу було приділено питанням державної політики в інформаційній сфері на прикладі соціальної реклами.

Протягом стажування в управлінні приймалась активна участь у підготовці розпоряджень та доручень голови обласної державної адміністрації, листів, доповідних записок та іншої вихідної документації, у реалізації основних завдань та функцій управління, організації і здійснення документообігу.

Серед основних результатів стажування слід визначити такі:

- засвоєно принципи, покладені в основу адміністративної діяльності, відбулося поєднання теоретичних знань зі щоденною практикою стажування на посаді головного спеціаліста управління з питань внутрішньої політики Дніпропетровської обласної державної адміністрації;

- вдосконалено професійні знання, спрямованні на формування функцій висококваліфікованого державного службовця;

- набуто досвіду роботи з громадянами;

- досліджено засади організації управлінських структур, основні процедури, з яких складається професійна діяльність на державній службі, етапи управлінської діяльності;

- визначено необхідні державному службовцеві якості (критичне мислення, творчість, ініціативність, всебічне, неупереджене осмислення суспільних проблем, прогнозування наслідків прийняття управлінських рішень, соціальної відповідальності, здатності до діалогу, розвитку партнерських взаємовідносин, уміння формулювати та висловлювати власні думки, здатність до роботи в структурному підрозділі, пунктуальність, ініціативність тощо).

За результатами стажування та проведеного дослідження за проблематикою магістерської роботи нами зроблено висновок про те, що в умовах суцільної інформатизації суспільства роль держави в

регулюванні інформаційної сфери пропорційно збільшується.

Однією з ключових проблем, що заважає ефективній діяльності місцевих органів виконавчої влади в цьому напрямку, є відсутність достатнього матеріального забезпечення, недостатність досвіду або і повна необізнаність працівників у IT-технологіях. В цьому сенсі вкрай необхідним є врахування закордонного досвіду (через навчання та стажування) у електронному врядуванні та аналіз законодавчої бази регулювання інформаційної сфери інших країн, в тому числі й країн Європейського Союзу.

Виходячи з усього вищенаведеного, вважаю за необхідне виконання наступних заходів:

- орієнтація законодавства України в інформаційній сфері виходячи з умов та вимог сьогодення (захист персональних даних, доступ до публічної інформації, е-уряд);

- ввести систему навчання та стажування за кордоном для набуття необхідних навичок та досвіду у IT-технологіях;

- розробити та впровадити дієвий механізм суспільного контролю за інформаційною сферою місцевих органів виконавчої влади, а саме: поліпшення якості офіційних сайтів, налагодження зворотного зв'язку, інтенсифікації участі громадськості в діяльності влади, створення незалежних від влади, кваліфікованих комісій.

Зазначені напрями сприятимуть забезпеченню ефективної та демократичної державної політики в сфері інформації, її контролю та розповсюдження, а також наблизить нашу державу до високих стандартів держав-членів Європейського Союзу.

Наукове видання

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ
ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ
ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

Матеріали
науково-практичної конференції
за результатами стажування слухачів
спеціальності «Державне управління»
(6 жовтня 2012 р., м. Дніпропетровськ)

В авторській редакції.

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

Підписано до друку 12.05.2013. Формат 60x84 1/16. Папір № 1. Ум. друк. арк. 5,98.
Обл.-вид. арк. 6,04. 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