

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 2009 р., м. Дніпропетровськ)

Дніпропетровськ
ДРІДУ НАДУ
2009

Редакційна колегія:*Ю.П. Шаров* (голов. ред.), д-р наук з держ. упр., проф.,*С.М. Серьогін*, д-р наук з держ. упр., проф.,*В.Г. Вікторів*, д-р філос. наук, проф.,*О.Ю. Бобровська*, д-р наук з держ. упр., доц.,*В.О. Габрінець*, д-р техн. наук, проф., *Л.Л. Прокопенко*, канд. іст. наук, доц.,*О.М. Рудік*, канд. політ. наук, *М.А. Стрижка* (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. Ю.П. Шарова. – Д.: ДРІДУ НАДУ, 2009. – 120 с.

Уміщені матеріали доповідей учасників науково-практичної конференції «Актуальні проблеми державного управління та місцевого самоврядування». Досліджуються проблеми взаємодії влади і політичних партій, приєднання України до Європейського Союзу, залучення громадян до управління, регіональної бюджетної політики та місцевих фінансів, удосконалення системи соціального захисту населення.

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

© ДРІДУ НАДУ
укладання, оригінал-макет, 2009

<i>АВРАМЕНКО Тетяна</i> . Забезпечення професіоналізації посадових осіб місцевого самоврядування в контексті європейської інтеграції України	5
<i>БЕЗВЕРХА Ірина</i> . Удосконалення процесів електронного документообігу (на прикладі діяльності Головної служби документального забезпечення Секретаріату Президента України)	7
<i>БИКОВА Ольга</i> . Проведення моніторингу соціально-економічного розвитку регіону (на прикладі Тельманівського району Донецької області) ...	10
<i>ВАСИЛЬСВ Сергій</i> . Удосконалення методики проведення атестації державних службовців	13
<i>ВОЙТОВА Вікторія</i> . Регіональна перспектива розвитку співробітництва між Україною та ЄС (на прикладі Дніпропетровської області)	15
<i>ВОЛОК Павло</i> . Діяльність управління з підготовки до Євро-2012 Дніпропетровської ОДА: аналіз досвіду	19
<i>ВОРОЖКО Віталій</i> . Роль аналітичних служб в процесі прийняття рішень на державному рівні	21
<i>ДЕРІЙ Олена</i> . Процес становлення та розвитку державної молодіжної політики: проблеми та перспективи	24
<i>ДРОБИНА Лариса</i> . Управління розвитком Державної контрольно-ревізійної служби України: євроінтеграційні процеси	27
<i>ЄДИНАК Ярослав</i> . Взаємодія влади й громадськості в умовах соціально-політичних змін	30
<i>ЗІНЧЕНКО Олег</i> . Шляхи вдосконалення інформаційно-аналітичного забезпечення діяльності органів виконавчої влади (на прикладі Кіровоградської райдержадміністрації)	32
<i>ЗІНЧЕНКО Тетяна</i> . Управління професійною підготовкою персоналу в органах виконавчої влади: морально-психологічний вимір (на прикладі Кіровоградської облдержадміністрації)	34
<i>ІВЧЕНКО Олег</i> . Проведення адміністративної реформи як запорука вдосконалення управління місцевим і регіональним розвитком	37
<i>КАЛИУШКО Людмила</i> . Стимулювання розвитку малого підприємництва в умовах економічної кризи	41
<i>КРИВОЗУБ Тетяна</i> . Проблеми модернізації публічної влади в Україні в контексті європеїзації (на прикладі органів місцевого самоврядування)	44
<i>КОПАНЬ Володимир</i> . Реформа системи охорони здоров'я: проблеми та перспективи	47
<i>КОШКІНА Тетяна</i> . «Зелений туризм» як фактор розвитку соціально-економічної інфраструктури сільських територій України	50
<i>КУЗЬМЕНКО Аліна</i> . Методологія оцінювання ефективності діяльності структурних підрозділів органів виконавчої влади у сфері капітального будівництва	52
<i>КУЩЕНКО Ірина</i> . Удосконалення безоплатної правової допомоги населенню	54
<i>ЛАЗАРСВА Леся</i> . Законодавча та інституційна основа створення умов щодо захисту прав громадян в Україні та ЄС	57
<i>ЛИСЕНКО Вікторія</i> . Розроблення проекту соціального облаштування сільських територій в Україні	60

<i>ЛОМАКІНА Вікторія</i> . Управління процесами реформування системи державного внутрішнього фінансового контролю	63
<i>МАРЧЕНКО Артем</i> . Шляхи підвищення ефективності діяльності органів державної влади (на прикладі роботи управління агропромислового розвитку Криничанської райдержадміністрації)	65
<i>МАТУСЕВИЧ Євгеній</i> . Проблеми військово-політичного співробітництва України та НАТО у контексті євроатлантичної інтеграції	67
<i>МЕЛЬНИКОВА Алла</i> . Особливості роботи центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді щодо подолання раннього соціального сирітства	70
<i>ОМЕЛЯН-СКИРТА Надія</i> . Шляхи підвищення рівня володіння державною мовою державними службовцями	75
<i>ПУГАЧ Костянтин</i> . Удосконалення методики проведення щорічної оцінки державних службовців	78
<i>РАЄВСЬКА Кристина</i> . Політика стимулювання залучення іноземних інвестицій в зарубіжних країнах	81
<i>РЕДЯ Інна</i> . Особливості управлінської культури керівних кадрів в органах державної влади	84
<i>РИБЧЕНКО Антон</i> . Підвищення ефективності роботи юридичного управління Дніпропетровської облдержадміністрації	86
<i>РУЖОВА Валентина</i> . Управління комплексним соціально-економічним розвитком міста	88
<i>СЕРЧЕНКО Володимир</i> . Шляхи вдосконалення адміністративної культури державних службовців	90
<i>СЕРЧЕНКО Катерина</i> . Напрями підвищення правової культури учасників та організаторів виборчих процесів	93
<i>СЕСЬБИХ Марина</i> . Шляхи збільшення надходжень до Пенсійного фонду України в контексті пенсійної реформи	95
<i>СИДЕЛЬНИКОВ Олександр</i> . Удосконалення державного регулювання розвитку проблемних територій	97
<i>СТРОКАНЬ Зоя</i> . Шляхи визначення професійної придатності державних службовців	100
<i>УСОВА Наталія</i> . Перспективи використання громадської думки як фактору прийняття державно-управлінських рішень	102
<i>ХОДЬКО Вадим</i> . Оподаткування промислових підприємств України: проблеми та шляхи їх розв'язання	105
<i>ЧОРНА Жанна</i> . Європейські орієнтири в системі навчання державних службовців: проблеми та перспективи	107
<i>ШВИДУН Олена</i> . Підвищення якості надання соціальних послуг населенню (на прикладі Самарського районного центру зайнятості)	110
<i>ШЕРШЕНЬ Наталія</i> . Проведення моніторингу суспільно-політичних процесів органами державної влади як складова реалізації функцій зв'язків з громадськістю	113
<i>ЩУР Юлія</i> . Організація взаємодії між органами виконавчої влади та місцевого самоврядування на рівні області	116
<i>ЯКИМЧУК Дмитро</i> . Досвід регіонального співробітництва Кіровоградської області з державами-членами ЄС	117

АВРАМЕНКО Тетяна

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В КОНТЕКСТІ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ

Сьогодні необхідною передумовою ефективного виконання покладених на органи місцевого самоврядування завдань та повноважень є належний професійний рівень посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад.

Адже засада професіоналізму в першу чергу визначає, що завдання щодо управління територією виконуються компетентними посадовими особами, котрі ефективно використовують наявні та доступні ресурси громади для досягнення цілей розвитку громади та надають якісні послуги населенню.

Однак, сьогодні вагомою проблемою в даній сфері є неналежна якість надання управлінських послуг органами місцевого самоврядування громадянам, що не відповідає демократичним вимогам і стандартам Європейського адміністративного простору.

У цих умовах особливої актуальності набуває проблема професіоналізації посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, набуття ними сучасних знань, вмінь і навичок ефективного управління територіями.

Рівень освіти посадових осіб та депутатів місцевих рад здебільшого не дає їм змоги ефективно здійснювати свої повноваження та виконувати покладені на них обов'язки. Так, майже зі 100 тис. посадових осіб місцевого самоврядування лише 70 відсотків мають повну вищу освіту. Щороку понад 10 відсотків загальної чисельності працівників органів місцевого самоврядування оновлюються, що потребує відповідної їх підготовки. Близько 40 відсотків сільських, селищних та міських голів, депутатів місцевих рад обираються вперше, що свідчить про відсутність у них відповідного досвіду та підготовки.

Разом з тим, у практиці роботи з професіоналізації служби в органах місцевого самоврядування сьогодні недостатньо використовуються сучасні кадрові технології: відбір кадрів, формування дієвого кадрового резерву, мотивація, удосконалення системи професійного навчання.

Оскільки кадрове забезпечення відповідної ради напряму залежить від сільського, селищного, міського голови, голови районної, обласної ради, що є виборною посадою, забезпечення органів місцевого самоврядування кадрами часто відбувається стихійно та непрогнозовано. Тобто, в сільських, селищних, міських радах не здійснюється перспективне планування потреби в кадрах органів місцевого самоврядування. Вважаю, що дане питання є досить актуальним, і лідери громад повинні на майбутнє планувати зовнішнє

рекрутування та професійну освіту працівників виконавчих апаратів рад.

З метою забезпечення належного професійного розвитку кадрового потенціалу органів місцевого самоврядування в контексті реалізації політики європейської інтеграції України розпорядженням Кабінету Міністрів України від 8 квітня 2009 року № 385 схвалено Концепцію формування системи підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад.

Зазначена Концепція має за мету частково вирішити проблему невідповідності фахового освітнього рівня посадових осіб та депутатів, які здійснюють муніципальне управління, вимогам сьогодення.

Таким чином, можна зробити висновок, що професіоналізація посадових осіб місцевого самоврядування потребує цілісного політико-управлінського комплексу, функціонування якого має бути спрямовано на :

- створення дієвого організаційно-правового механізму професіоналізації служби в органах місцевого самоврядування;

- розробку сучасних професійних стандартів служби в органах місцевого самоврядування, принципів відповідності рівня професійної освіти та кваліфікації посадових осіб займаним посадам;

- розробку та впровадження Державного стандарту підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування, встановлення чітких вимог до навчання депутатів місцевих рад;

- законодавче закріплення ресурсного забезпечення процесу навчання – обов'язкових нормативів цільових відрахувань від фонду заробітної плати посадових осіб місцевого самоврядування (для забезпечення діяльності в режимі функціонування – не менш ніж 1,5%, в режимі розвитку – 2-3%);

- формування окремого галузевого стандарту вищої освіти України за спеціальністю «Місьцеве самоврядування»;

- запровадження постійно діючого маркетингу потреб органів місцевого самоврядування в цільовій підготовці, перепідготовці та підвищенні кваліфікації;

- посилення інституційної спроможності різних інституцій (освітніх закладів, органів місцевого самоврядування, їх асоціацій, неурядових організацій) в наданні якісного навчання працівникам органів місцевого самоврядування та депутатам місцевих рад з метою наближення до практичних потреб посадових осіб місцевого самоврядування;

- започаткування проведення Всеукраїнського конкурсу «Краща посадова особа місцевого самоврядування», як засобу стимулювання підвищення кваліфікації;

- запровадження системи управління якістю в органах місцевого самоврядування, відповідно до міжнародних стандартів ISO;

- напередодні виборів проводити короткотермінові семінари для кандидатів у депутати місцевих рад і кандидатів на посади сільських,

селищних, міських голів з метою ознайомлення з нормативно-правовою базою місцевого самоврядування, найактуальнішими питаннями фінансового забезпечення діяльності рад та зі специфікою служби в органах місцевого самоврядування;

- реалізація діючих міжнародних проектів: «Технічна підтримка реформ державного сектору в Україні», «Підтримка реформи державної служби України» «Підтримка реформи публічної адміністрації в Україні», «Розвиток та вдосконалення системи підготовки державних службовців в Україні».

Реалізація вказаних завдань дозволить створити кваліфікований кадровий потенціал для органів місцевого самоврядування відповідно до вимог часу, забезпечить підвищення якості надання управлінських послуг громадянам.

Список використаної літератури

1. Демократичне врядування в контексті глобальних викликів та кризових ситуацій: Матеріали науково-практичної конференції за міжнародною участю 3 квітня 2009 року. ч. 1 Львівський регіон / ЛРІДУ НАДУ. – Л., 2009. – 572 с.

2. Звіт про підсумки діяльності у 2008 році [Електронний ресурс]/ Головне управління державної служби України – Режим доступу: http://www.guds.gov.ua/control/uk/publish/category?cat_id=42712

3. Лазор О.Д., Лазор О.Я. Служба в органах місцевого самоврядування: Науково-практичний коментар: Навчальний посібник. 2-е видання. – К.: Дакор, 2007. – 424 с.

4. Професіоналізація державної служби / авт.кол.: Л.Г. Штика, Н.О. Бондарчук, Л. М. Гогіна та ін. – К. : НАДУ, 2008. – 36 с.

5. Про схвалення Концепції формування системи підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад: Розпорядження КМУ від 08.04.2009р. № 385 [Електронний ресурс]/Верховна Рада України – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-in/laws/main.cgi?page=16&user=125459>

БЕЗВЕРХА Ірина

УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСІВ ЕЛЕКТРОННОГО ДОКУМЕНТООБІГУ (НА ПРИКЛАДІ ДІЯЛЬНОСТІ ГОЛОВНОЇ СЛУЖБИ ДОКУМЕНТАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СЕКРЕТАРІАТУ ПРЕЗИДЕНТА УКРАЇНИ)

Традиційна система діловодства, що забезпечує діяльність органів державного управління та місцевого самоврядування в Україні, потребує особливих методів вирішення проблем з точки зору її автоматизації. Стандартні рішення, які пропонують зарубіжні розробники з цього

питання, у повній мірі не відповідають вимогам існуючої в Україні нормативної бази щодо діловодства та технології опрацювання службової інформації в державних установах, органах влади та управління різного рівня, відомствах, інших організаціях.

Серед потенційних користувачів автоматизованих систем діловодства існує підвищений попит на програмно-технічні комплекси, які забезпечують високий технологічний рівень та ефективно опрацювання великих обсягів інформації та службової кореспонденції.

До таких висновків я дійшла під час стажування в Секретаріаті Президента України, де я ознайомилась з діяльністю Головної служби документального забезпечення, яка є структурним підрозділом Секретаріату. У своїй роботі вказана служба керується Конституцією України, законами України, актами Президента України та Кабінету Міністрів України, розпорядженнями Глави Секретаріату Президента України, іншими нормативно-правими актами та Положенням Про Головну службу документального забезпечення Секретаріату Президента України.

Основними завданнями служби є документальне забезпечення Президента України, Глави Секретаріату, його перших заступників та заступників, забезпечення функціонування єдиної системи документообігу, випуску указів і розпоряджень Президента України, розпоряджень Глави Секретаріату, оприлюднення законів України, актів Президента України, здійснення контролю за виконанням актів і доручень Президента України, доручень Глави Секретаріату Президента України, перших заступників та заступників Глави Секретаріату, документально-технічне забезпечення структурних підрозділів Секретаріату, комплектування, зберігання та передача документів на зберігання до Центрального державного архіву вищих органів влади та управління України, бібліотечно-бібліографічне обслуговування працівників Секретаріату. З огляду на повноваження служби, вона є достатньо вагомою в Секретаріаті, що зумовлює її провідну роль у його функціонуванні.

Під час ознайомлення з програмою забезпечення документообігу «АСКОД», що застосовується у зазначеному підрозділі, та з Інструкцією діловодства в Секретаріаті Президента України, я здобула навички реєстрації вхідної та вихідної кореспонденції, пошуку документів, контролю за додержанням строків опрацювання документів, підготовки їх до передачі на архівне зберігання, статистичної обробки інформації про документообіг.

Зазначена система документообігу створена з метою підвищення ефективності опрацювання документів і контролю за їх проходженням і виконанням у різноманітних організаціях та їх структурних підрозділах шляхом застосування прогресивних комп'ютерних технологій у діловодстві. Автоматизація впроваджується на всіх етапах процесу діловодства: підготовка документів, їх копіювання, оперативне зберігання

і транспортування, контроль за проходженням і виконанням, тощо. Засоби автоматизації процесів діловодства повинні бути сумісними і передбачати можливість їх об'єднання в єдину систему. Вказана система документообігу сприяє підвищенню оперативності опрацювання службових документів, поліпшенню виконавчої дисципліни, більш якійській взаємодії між співробітниками Секретаріату та його структурними підрозділами.

Але автоматизація процесів діловодства повинна здійснюватися на основі упорядкованої системи документування управлінської діяльності, уніфікації та скорочення кількості форм документів, що не завжди простежується в даній системі.

Отже, оскільки точність та швидкість опрацювання документів впливає на процес прийняття рішень державної ваги, система документообігу має бути досконалою.

Для оптимізації діловодства в Секретаріаті Президента України необхідно:

- постійно вдосконалювати спеціалізоване програмне забезпечення, що застосовується для ведення документообігу, відпрацьовувати нові модулі та програмні додатки;

- з метою забезпечення оперативності та прозорості документообігу варто встановити дану програму у всіх структурних підрозділах Секретаріату, що дасть можливість раціонального використання часу та трудових ресурсів;

- покращити рівень забезпечення підрозділів технічними засобами зв'язку;

- з метою усунення дублювання виконання завдань між відділами Головної служби документального забезпечення необхідно розробити Положення для кожного відділу з чітко виписаними основними функціональними завданнями даних відділів;

- налагодити співробітництво з відповідними органами іноземних держав та міжнародними організаціями щодо застосування аналогічного програмного забезпечення у діяльності Головної служби документального забезпечення та впровадження провідного зарубіжного досвіду з адаптацією до наших умов та реалій;

- більш детально розглядати звернення громадян, підприємств, установ, організацій та уникати формальності під час надання відповіді на них;

- недопускати надання неоднозначних, необґрунтованих або неповних відповідей за зверненнями громадян, із порушенням строків, установлених законодавством, безпідставної передачі розгляду звернень іншим органам;

- викоренити практику визнання заяв чи скарг необґрунтованими без роз'яснення заявникам порядку оскарження прийнятих за ними рішень;

– створити умови для участі заявників у перевірці поданих ними заяв чи скарг, надавати можливість знайомитися з матеріалами перевірок відповідних звернень.

БИКОВА Ольга

ПРОВЕДЕННЯ МОНІТОРИНГУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ (НА ПРИКЛАДІ ТЕЛЬМАНІВСЬКОГО РАЙОНУ ДОНЕЦЬКОЇ ОБЛАСТІ)

Під час стажування було вивчено та проаналізовано роботу Тельманівської райдержадміністрації, та встановлено наступне: у результаті виконання завдань Програми соціально-економічного розвитку району на 2008 рік, вдалося вирішити ряд соціальних проблем, а на виконання Програми в 2009 році суттєво вплинули прояви економічної кризи.

За 2008 рік у загальний фонд бюджету району з урахуванням трансфертів надійшло 59231,7 тис. грн., або 98,3% річних уточнених показників.

Доходи на 2009 рік з урахуванням трансфертів 49,4 млн. грн., сплановані нижче виконання за 2008 рік, тому що в трансфертах з Державного бюджету на 2009 рік врахована тільки дотація вирівнювання.

Витрати проекту бюджету на 2009 рік складуть 49,4 млн .грн., що на 16,5% менше 2008 року, у тому числі по освіті витрати збільшаться на 24,0 %. по охороні здоров'я – на 17,1%, по соціальному забезпеченню – на 9,6%.

Провідним сектором економіки району є аграрний. Сільськогосподарськими підприємствами зернові й зернобобові культури зібрані із площі 26391 га, отриманий валовий збір 88631 тонн, або 199,4% до Програми. Основною сільськогосподарською культурою є соняшник. Якщо в 2007 році середня ціна його реалізації склала 2089 грн. за 1 т, то в 2008 році тільки 1650 грн. При цьому значно зросли ціни на мінеральні добрива, паливо, запасні частини.

Для проведення весняно-польових робіт господарства повністю забезпечені насінням, техніка підготовлена на 92%. В 2009 році уряд не організував виплати дотацій, тому підприємства недоодержали більше 1,5 млн. грн..

Економічний розвиток промислового комплексу впливає на ринок праці і наповнення бюджету району. На ВАТ «Тельманівський кар'єр» завершилося будівництво заводу по переробці каміння «Альтком-Стоун».

По підприємству ТОВ «Соціальне Відродження Донбасу» почата процедура банкрутства.

Значна частина ЖКГ району складається з комунальної власності.

Загальна площа житлового фонду району становить 71,6 тис. кв. метрів. У комунальній власності 148,5 км. водопровідно-каналізаційних мереж, 38 котелен, 10,5 км. тепломереж. Обслуговують їх три підприємства. Недосконалість системи ЖКГ, недостатні темпи реформування цієї галузі не дозволяють підприємствам ЖКГ ефективно працювати в умовах ринкових відносин. З метою підвищення якості наданих послуг, створюються товариства співвласників багатоквартирних будинків. Наразі їх створено 10.

На особливому контролі в органах влади - питання газопостачання. З державного бюджету протягом останніх трьох років коштів на ці програми не виділялися. Тому було ухвалене рішення про надання з районного бюджету допомоги на продовження робіт з газифікації - у сумі 406,0 тис.грн.

Пенсійним фондом України протягом 5 місяців 2009 року забезпечена своєчасна виплата пенсій у повному обсязі. За станом на 01.06.2009 року спостерігається ріст заборгованості по страхових платежах, з початку року вона виросла на 901,6 тис. грн., або на 41,6%. і склала 3068,9 тис. грн.

В 2009 році продовжив роботу Мобільний офіс управління праці і соціального захисту населення. З початку року здійснено 26 виїздів, на яких було прийнято 590 осіб.

Продовжує функціонувати мобільна реабілітаційна бригада по наданню допомоги дітям з функціональними обмеженнями. Протягом першого півріччя було здійснено 4 виїзди бригади, відвідано 17 родин і надана необхідна допомога. Проведено індивідуальні консультації психолога з батьками і діагностичні заняття з дітьми. Надруковані інформаційно-методичні навчальні матеріали. Фахівці взяли участь у конкурсі міні-проектів і підготували проект «Краще разом».

У територіальному центрі почало функціонувати відділення тимчасового перебування непрацездатних громадян, де вони одержують чотириразове харчування, медичне, побутове, культурне обслуговування.

У рамках проекту «Удосконалення системи соціальної допомоги» в Управлінні праці і соціального захисту населення діє єдина технологія прийому громадян.

З метою забезпечення своєчасної виплати заробітної плати на підприємствах району, в Управлінні праці і соціального захисту населення забезпечується контроль за дотриманням суб'єктами господарювання вимог чинного трудового законодавства. З початку 2009 року відбулося 4 засідання комісії, на яких були заслухані 44 керівника підприємств. У травні вдалося знизити заборгованість по заробітній платі в порівнянні із квітнем на 32%, однак заборгованість по виплаті заробітної плати продовжує мати місце.

Економічна криза, зниження рівня оплати праці негативно відбилися на наповнення бюджету району. За 5 місяців 2009 року мобілізовано

6639,1 тис. грн. власних і закріплених доходів загального фонду при плані 7962,3 тис. грн. або 83,4%. Основними податками, які значно впливають на поповнення бюджету району, є податок з доходу фізичних осіб, плата за надра і плата за землю. Податок з фізичних осіб за 5 місяців отриманий у суму 5634,4 тис. грн., при плані 5925,7 тис. грн., що становить 95,1%. Практично з початку року не надійшли в бюджет району платежі за надра. Податок на землю при плані 564,8 тис. грн. оплачений у сумі 399,9 тис. грн.

З метою оптимізації витрат на утримання бюджетної сфери, у кожній бюджетній організації розроблені заходи щодо ощадливої витрати бюджетних коштів.

З початку 2009 року на підприємствах району створено 102 робочі місця, однак цей показник більш ніж в 2 рази нижче в порівнянні з минулим роком.

Проблемними питаннями в соціально-економічному розвитку Тельманівського району залишаються високий рівень безробіття, фінансовий стан підприємств, розвиток підприємництва, низький рівень заробітної плати та велика частка працівників, які отримують заробітну плату нижчу прожиткового мінімуму

Оскільки головна мета в 2009 році полягає у реалізації комплексу заходів, спрямованих на мінімізацію негативного впливу фінансово-економічної кризи на економіку і соціальну сферу району та створення умов для поступового відновлення динаміки зростання в економіці та підвищення її конкурентоспроможності, то виходячи з цього головні дії у 2009 році повинні бути зосереджені на таких пріоритетних напрямках:

- недопущення різкого погіршення ситуації у сфері зайнятості населення та зростання безробіття, збереження досягнутого рівня доходів мешканців району, забезпечення соціального захисту найбільш уразливих верств населення;
 - реалізація заходів із енергозбереження в усіх галузях і сферах діяльності;
 - надійне функціонування систем життєзабезпечення населення.
- Реформування і розвиток житлово-комунального господарства;
- забезпечення умов для сталої роботи організацій і установ соціально-культурної сфери;
 - створення умов для всебічного та повноцінного розвитку дітей, підтримка усиновлення;
 - сприяння стабілізації роботи підприємств промислового комплексу;
 - розвиток аграрної політики;
 - створення сприятливих умов для розвитку малого та середнього бізнесу;
 - підтримка товаровиробників району;
 - проведення активної інвестиційної політики;
 - розв'язання найбільш гострих екологічних проблем.

ВАСИЛЬЄВ Сергій

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДИКИ ПРОВЕДЕННЯ АТЕСТАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Положення про проведення атестації державних службовців (далі – Положення), затверджене у 2000 р. [1] має недоліки, які не раз підкреслювалися дослідниками і практиками кадрової роботи. По-перше, кадрові служби не володіли належним досвідом проведення такого заходу; по-друге, не розробили критерії та методи оцінки роботи працівників державних органів; по-третє, більшість характеристик не містили зауважень щодо змісту виконання службових обов'язків; по-четверте, майже половина державних службовців не підлягали атестації, оскільки обіймали посаду менше року. Крім того, кількість не атестованих збільшувалась внаслідок постійних реорганізацій, тобто змінювалися назви управлінь та відділів, а обсяг роботи та функціональні обов'язки залишалися незмінними; по-п'яте, атестацію проводили один раз на п'ять років, що не відповідало сучасним вимогам роботи з кадрами. На «неадекватність атестаційного інструментарію цілям об'єктивного і справедливого оцінювання, несумлінне проведення атестації» вказують інші дослідники [2, с. 52].

Стосовно критеріїв та методик оцінки роботи державних службовців, у Положенні вказується: під час атестації оцінюються результати роботи, ділові та професійні якості, визначені ТПКХ посад. Положення про атестацію вміщує певні критерії для атестації: якість, своєчасність і самостійність виконання роботи, лише дві ділові якості (ініціативність, відповідальність), стосунки з колегами, інформацію про підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації тощо. У ст. 12 Положення згадується термін «професійний рівень», але без конкретних і зрозумілих рекомендацій кадровим службам стосовно методик та критеріїв його визначення. На практиці атестація здійснюється на підставі співбесід та іспитів, що на наше думку заважає об'єктивній оцінці конкретного етапу професійного розвитку службовця. У Положенні про ПВЯ, знання, уміння, навички, професійну культуру державних службовців навіть не згадується. Такий набір критеріїв для атестації не може стати засобом ефективної оцінки кадрів, їх професійного потенціалу, професійної компетентності, професіоналізму у розрізі індивідуальних ПВЯ, знань, умінь і навичок. У Положенні про атестацію немає ніяких згадок про психологічну діагностику особи, яка б дозволяла виділити ціннісно-орієнтаційні якості індивіда, вплив яких на процес професіоналізації персоналу заперечувати неможливо.

На підставі атестації атестаційна комісія може прийняти одне з таких

рішень: відповідає посаді, що обіймає; відповідає посаді, що обіймає, за умови виконання конкретних рекомендацій; не відповідає посаді, що обіймає. На цьому, власне, атестація й закінчується, але професійний розвиток/деформація особи може тривати. Атестаційна комісія не має жодних функцій, повноважень до формування наступних етапів професійного розвитку державного службовця після оформлення нею атестаційного листа. Професійна освіта (навчання, підвищення кваліфікації), самоосвіта, якщо вони об'єктивно необхідні особі, яка, приміром, атестована умовно і має невисокий рівень професійної компетентності, стають справою особистою.

Ми поділяємо точку зору, що серед недоліків існуючої системи оцінки праці державних службовців потрібно виділити відсутність порівняльного аналізу результатів праці конкретного державного службовця з іншими держслужбовцями або аналогічними працівниками недержавних установ, закладів, підприємств. Професійно мобільні якості державного службовця нами поділено на дві групи. До першої, ціннісно-орієнтаційної, ми віднесли такі: професійні інтереси, професійні наміри, професійні очікування, професійну спрямованість особи (професійна установка, професійна гнучкість, професійна відкритість), здатність до професійного навчання, професійну працездатність; професійну придатність, культурну мобільність, професійне задоволення. До другої частини якостей, компетентності, належать: здатності та здібності; професійно важливі якості, професійна культура; професійна компетентність (знання, уміння, навички) як синтетична якість; професійний досвід; професіоналізм як синтетична якість персоналу [3, с. 50]. Атестація повинна оцінювати сильні й слабкі сторони службовців, перспективи їхнього службового розвитку.

Таким чином, проведення атестації персоналу державної служби з використанням якостей, які визначають професійну мобільність кадрів, дозволить зробити процес оцінювання кадрів безперервним, надати йому наукового, структурованого характеру.

Список використаної літератури

1. Про затвердження Положення про проведення атестації державних службовців : Постанова Кабінету Міністрів України від 28 груд. 2000 р. № 1922 // Офіц. вісн. України. – 2001. – № 1 – 2. – Ст. 27. – С. 123 – 127.
2. Слюсаренко, О. Проблема справедливого оцінювання компетентності державних службовців для забезпечення їх професійного і кар'єрного розвитку / О. Слюсаренко // Вісн. НАДУ. – 2006. – № 3. – С. 46 – 57.
3. Шпекторенко, І. В. Професійна мобільність державного службовця / І. В. Шпекторенко. – Д. : Моноліт, 2009. – 242 с.

ВОЙТОВА Вікторія

РЕГІОНАЛЬНА ПЕРСПЕКТИВА РОЗВИТКУ СПІВРОБІТНИЦТВА МІЖ УКРАЇНОЮ ТА ЄС (НА ПРИКЛАДІ ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСТІ)

З метою реалізації головних завдань щодо європейської інтеграції на рівні області, на Дніпропетровщині опрацьована і діє регіональна Програма реалізації державної стратегії євроінтеграції на регіональному рівні на 2008-2011 роки.

Основними напрямками її втілення в життя є : розвиток взаємовідносин області з державами ЄС на регіональному рівні; презентація області в країнах ЄС та залучення іноземних інвестицій в економіку області; вивчення досвіду організації та розвитку управління регіонами в країнах ЄС, впровадження його в життя на території області, соціально-політичний розвиток області у відповідності до Копенгагенських критеріїв вступу до ЄС та інформування населення щодо євроінтеграційних перспектив нашої держави.

Координація роботи з виконання цих важливих для Дніпропетровщини завдань покладена на відповідні структури, які створені в органах виконавчої влади та місцевого самоврядування. Одною з таких є управління зовнішніх зносин та зовнішньоекономічної діяльності Дніпропетровської обласної державної адміністрації (ОДА).

Пріоритетними напрямками роботи відділу міжнародної регіональної інтеграції та з фінансових питань управління зовнішніх зносин та зовнішньоекономічної діяльності Дніпропетровської ОДА є удосконалення координації діяльності органів виконавчої влади області у сфері міжнародного та міжрегіонального співробітництва та практична реалізація курсу на європейську інтеграцію на регіональному рівні.

Розглянемо питання розвитку взаємовідносин з регіонами країн ЄС. На сьогоднішній день підписано і діє 60 угод, у рамках яких реалізуються заходи з розвитку співробітництва у сферах економіки, науки, культури, соціальної та гуманітарній сферах з регіонами Польщі, Литви, Франції, Німеччини, Бельгії. Фактично у стадії завершення підписання угоди про співпрацю з Італією.

Відповідно до основних напрямів зовнішньополітичного курсу України щодо інтеграції до Європейського Союзу протягом I півріччя 2009 року Дніпропетровською ОДА здійснено низку заходів щодо розвитку міжрегіонального співробітництва з країнами Європи. А саме, було прийнято 9 іноземних делегацій: делегація представників Європейської комісії в Україні, Посольства Великої Британії в Україні, делегація представників ЄБРР в Україні, делегація Посольства Республіки Польщі в Україні, делегація представників італійської асоціації Licos тощо.

Дніпропетровський регіон посідає провідне місце у міжнародній та зовнішньоекономічній діяльності України з країнами світу та ЄС. Враховуючи те, що область не відноситься до числа прикордонних регіонів України, поглибленню зовнішньоекономічного співробітництва з країнами ЄС значною мірою сприяють заходи з розвитку міжрегіонального співробітництва. З метою розширення співробітництва з країнами Європейського Союзу, здобуття позитивного міжнародного іміджу та підвищення інвестиційної привабливості регіону, Дніпропетровською ОДА укладені міжрегіональні угоди, у рамках яких реалізуються заходи з розвитку співробітництва у сферах економіки, науки, культури, соціальної та гуманітарній сферах.

Дніпропетровська область посідає друге місце в загальнодержавних обсягах експорту та імпорту товарів при позитивному балансі зовнішньої торгівлі. Основу експорту складає продукція чорної металургії. Підприємства Дніпропетровщини також експортують значні обсяги таких товарів, як руди та шлаки, мінеральні добрива, шини, трамвайні та залізничні вагони, локомотиви і запчастини до них, трактори, продукцію енергетичного машинобудування, харчової та легкої промисловості. Через світову фінансову кризу спостерігається певний спад як експортних так і імпортних показників, але при цьому зберігається позитивна динаміка зовнішньоекономічних взаємовідносин області з країнами ЄС. У січні–червні 2009р. до них експортовано товарів що складають 17,3% експорту області. Серед країн ЄС значні обсяги експортних поставок здійснені до Італії, Польщі, Німеччини, Болгарії. Але ж обсяги експорту товарів та послуг області зменшилися у 3 рази, імпорту – у 2,7 рази у порівнянні з минулим роком.

Таким чином, розвиток взаємовигідних економічних стосунків з регіонами країн ЄС сприяє зростанню економіки області. Слід підкреслити, що при цьому зростає питома вага саме цих країн у загальній структурі експорту-імпорту товарів і послуг. Разом з тим, проблематичним є питання спрямованості експорту до країн ЄС, основною складовою якого є сировина, у першу чергу для металургійної промисловості. Зважаючи на те, що Дніпропетровщина є центром з виробництва високотехнологічних товарів, зокрема в ракетно-космічній галузі, машинобудуванні основним завданням в у цьому напрямку є завоювання європейських ринків для реалізації готової продукції, а не сировини для її виробництва.

Активізуючи роботу щодо презентації області на Європейському рівні було організовано і проведено ряд заходів. До основних із них слід віднести наступне: проведено переговори з представниками офіційних та ділових кіл країн Економічної місії Посольства Франції в Україні, МЗС Великої Британії, німецькою делегацією, делегацією депутатів Парламенту Естонської Республіки, з Надзвичайними і Повноважними послами: Чехії, Нідерландів, Генконсулом Польщі в Харкові; забезпечено

участь Дніпропетровської області у Міжнародній загальнопромисловій виставці-ярмарці «Ганновер-Мессе – 2008» (ФРН).

Дніпропетровська область входить в трійку найбільш інвестиційно-привабливих регіонів України за показниками природно-ресурсного, промислового, науково-технічного та експортного потенціалу, розвитку економіки, фінансової та транспортної інфраструктури, підприємництва, наявності висококваліфікованих трудових ресурсів та ефективності роботи органів місцевої влади. Упродовж останніх років (з 2005-2009 рр.) в області має місце позитивна динаміка інвестицій в основний капітал. На сьогоднішній день, за обсягами іноземних інвестицій область посідає друге місце в Україні після м. Києва.

Попри кризи, сталою є зацікавленість інвесторів до підприємств промисловості, в які вкладено 53,1% обсягу прямих інвестицій, у тому числі до переробної та добувної. Одним із напрямів співпраці є сфера космічних досліджень.

Найвищої оцінки й уваги заслуговує допомога з боку ЄС у формі різних програм, найбільш значимими з яких є ТАСІС. Субсидії направляються, насамперед, для надання технічної допомоги, передачі ноу-хау, консультацій, що йдуть на підготовку кадрів у керуванні, бізнесі, енергетику, транспортній і фінансовій службі.

Обрання Україною курсу на поглиблення євроінтеграційних процесів тягне за собою необхідність активізації співпраці між нашими регіонами та регіонами країн-членів ЄС. Співробітництво України та ЄС як пріоритетний напрямок на сьогодні, можна розширити за рахунок залучення до співпраці нових регіонів країн-членів ЄС, з якими Україна має тісні зв'язки, наприклад, Польщі, Румунії, Словаччини, Угорщини. Також важливим є налагодження зв'язків з тими країнами, регіональних угод з якими або взагалі немає, або їх існує невелика кількість, або вони втратили чинність. Ще один напрям – це розширення сфер, в яких може розгортатися співробітництво, зокрема там, де Україна має вагомий досягнення.

Однією з головних проблем низького рівня розвитку міжрегіонального співробітництва України з ЄС є недосконалість чинного українського законодавства з цих питань. Це виражається, в першу чергу, у відсутності правового забезпечення такої співпраці та відповідного механізму реалізації. Закон України «Про транскордонне співробітництво» регулює відносини співробітництва тільки між сусідніми країнами. Поза увагою закону залишаються питання взаємодії та співпраці окремих регіонів України таких наприклад, як Дніпропетровська область, та ЄС які не мають спільних кордонів.

Відсутність ефективного механізму налагодження співробітництва між регіонами України та країнами-членами ЄС приводить до того, що більш активно співпраця ведеться в тих областях, які є членами євро регіонів (Закарпатська, Івано-Франківська, Львівська, Чернівецька,

Волинська, Одеська) або беруть участь у співпраці через програми сусідства.

Для України інтеграція в Євросоюз – це рух країни до стандартів реальної, діючої демократії та цивілізованого, соціально орієнтованого ринкового господарства, це найкращий спосіб реалізації національних інтересів, побудови економічно розвинутої і демократичної держави, зміцнення позицій у світовій системі міжнародних відносин.

Разом з тим було б помилкою замовчувати або применшувати складність процесу європейської інтеграції. Зрозуміло, що він буде тривалим і непростим. Серед іншого, інтеграція в Європу означає зростання відкритості національної економіки та конкуренції з боку фірм ЄС. При цьому неминучі досить болючі наслідки для окремих секторів, виробництв і навіть регіонів. Проте потенційні здобутки і переваги європейської інтеграції перевищують можливі втрати й ризики. Це було переконливо доведено попереднім досвідом всіх без винятку європейських країн, у тому числі тих, рівень економічного розвитку яких був нижчий від середнього (від Португалії на заході до Польщі та країн Балтії на сході, від Ірландії на півночі до Греції на півдні).

Успіх курсу України на європейську інтеграцію залежить насамперед від того, наскільки реалістичними, послідовними і ефективними будуть кроки по його реалізації.

Намагання обійти визначені для країн-кандидатів умови або отримати певні послаблення в їх забезпеченні слід розглядати як контрпродуктивні. Це може не лише скомпрометувати мету, яку ми ставимо перед собою, а й завдати серйозної шкоди економіці України. Шляхи і конкретні механізми досягнення євроінтеграційних цілей України, тактичні підходи можуть і повинні бути гнучкими, чутливими до змін, що відбуваються як всередині держави, так і в ЄС та у всьому світі.

Досі головна увага приділялася переважно розбудові механізмів політичних відносин з Євросоюзом, і цю роботу, безумовно, не можна припиняти. Водночас сьогодні зусилля мають зосередитися на суттєвому поглибленні та розширенні практичного співробітництва між Україною та ЄС за всіма магістральними напрямками - економічному та торговельному; зовнішньополітичному та у сфері безпеки; у галузі юстиції та внутрішніх справ. Євроінтеграційний курс є невід'ємною складовою демократичних та економічних реформ, які відбуваються в нашій державі. У свою чергу результативність цих перетворень безпосередньо пов'язана з реалізацією європейського вибору України. Усвідомлення цього взаємозв'язку має стати для українського суспільства потужним консолідуючим фактором, стимулом для активного і динамічного поступу обраним шляхом.

ВОЛОК Павло

ДІЯЛЬНІСТЬ УПРАВЛІННЯ З ПІДГОТОВКИ ДО ЄВРО-2012 ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОДА: АНАЛІЗ ДОСВІДУ

Предметом нашого дослідження стала діяльність управління з питань підготовки до чемпіонату Європи 2012 року з футболу Дніпропетровської обласної державної адміністрації та його роль у відмові м. Дніпропетровську права приймати Євро-2012. В широкому сенсі необхідно знайти причини втрати Дніпропетровськом статусу міста-учасника у проведенні Євро-2012. Моє стажування в Управлінні надало можливості вивчити це питання та дійти деяких висновків.

Незважаючи на те, що впродовж останніх років Дніпропетровська область утримує позиції одного з провідних експортерів України, стабільно займаючи друге місце в загальнодержавних обсягах зовнішньої торгівлі, посідає друге місце в Україні після Києва за обсягами залучення іноземних інвестицій. (інвестиції надійшли від інвесторів з 66 країн світу, з яких основними країнами-інвесторами були: Кіпр, Німеччина, США, Сполучене Королівство Великобританії, Австрія) м. Дніпропетровськ втратив статус міста-учасника. Ця втрата була спричинена низкою об'єктивних та суб'єктивних причин.

До об'єктивних причин належать:

- неналежне фінансування заходів, при підготовці до Євро-2012, а саме нерівномірний розподіл державних коштів містам-учасникам;

- непропорційне планування бюджету для проведення Євро-2012 у містах-учасниках.

- відсутність певних повноважень, які б дали змогу управлінню не лише координувати виконання структурними підрозділами, органами місцевого самоврядування та організаціями цільових програм та окремих заходів, а й навіть контролювати виконання програми та заходів;

До суб'єктивних причин належать:

- невизначеність пріоритетів виділення коштів, для проведення Євро-2012 у містах-учасниках;

- незрозумілий за логікою принцип, та критерії за якими проводилось формування цільової програми для міст-учасників, яке в свою чергу непропорційно формувало об'єкти інфраструктури та заходи для підготовки до Євро-2012;

- політизація даного процесу підготовки до Євро-2012, яка поставила у нерівні рамки міста-учасники.

Одним з приводів відмови м. Дніпропетровську у проведенні Євро-2012 була невизначеність джерел реконструкції аеропорту з залученням приватних інвестицій.

Згідно паспорту державної цільової програми підготовки та проведення в Україні фінальної частини чемпіонату Європи 2012 року з

футболу було заплановано 18% коштів використати з державного бюджету, а 82% з місцевого бюджету та кошти інвесторів. Також у Програмі чітко визначено заходи та вартість робіт в містах, де планувалось проведення Євро-2012. Проте спостерігався непропорційний розподіл коштів, які б мали виділятися з державного бюджету. Зокрема місту Дніпропетровську було заплановано виділити лише 20% з державного бюджету тоді як містам Києву, Львову – 80%.

Крім цього при детальному вивченні Програми спостерігається «компанійщина». За рахунок запланованих для підготовки до Євро-2012 державних коштів міста які прийматимуть участь в даному заході намагаються провести реставрацію та ремонт будівель театрів, музеїв, парків культури та інших місць, хоча дані роботи необхідно проводити незважаючи на проведення Євро з футболу у 2012 році за рахунок місцевих бюджетів та кошти інвесторів. Це свідчить про низький рівень фінансового менеджменту і принцип планування й розподілу коштів, що викликає багато питань. Чому непропорційно по містах розподілені кошти? Чому кошти, які були заплановані на реставрацію закладів культури в Києві та Львові б виділялись з державного бюджету, тоді як у Дніпропетровську – з місцевого бюджету і т.д.

Так ми прийшли до висновку щодо причин відмови м. Дніпропетровську у проведенні Євро 2012:

- особливе ставлення до Дніпропетровська і області як регіону-донору, при якому кошти з державного бюджету не повинні виділятися;
- змін в бюджетному процесі не відбувалося і не передбачалося;
- неналежне лоббі м. Дніпропетровська на центральному рівні;
- невизначеність пріоритетів у першочерговому фінансуванні спортивної інфраструктури м. Дніпропетровська в пропозиціях, що надавались управлінням з питань підготовки до чемпіонату Європи 2012 року з футболу Дніпропетровської ОДА.

Отже, на мою думку, у м. Дніпропетровську та області необхідно розвивати спортивну інфраструктуру згідно деяких пунктів цільової програми, так як стан і кількість спортивних майданчиків, стадіонів та інших місць відпочинку і спорту не дають змоги розвивати і виховувати здорову молодь Дніпропетровщини.

Незважаючи на втрату містом права участі в проведенні Євро-2012, а також ліквідації управління з питань підготовки до чемпіонату Європи 2012 року з футболу Дніпропетровської ОДА, Державна цільова програма по підготовці до Євро-2012 повинна виконуватись у м. Дніпропетровську та області, оскільки нею передбачано розвиток спортивної інфраструктури, яку потрібно розвивати незалежно від цієї події. Зокрема, це стосується деяких заходів, які були внесені в цільову програму підготовки та проведення в Україні фінальної частини чемпіонату Європи 2012 з футболу, а саме:

- будівництво та дооснащення тренувальних баз;

- реконструкція діючих стадіонів;
- будівництво водно-спортивних та спортивно-оздоровчих комплексів.

Оскільки в управлінні сім'ї молоді та спорту створюється окремий структурний підрозділ – відділ спорту, необхідно вищезазначені заходи, які мало контролювати та виконувати управління з підготовки до Євро-2012 з футболу включити у функції зазначеного відділу, тому що розвивати спортивну інфраструктуру конче необхідно в м. Дніпропетровську незважаючи на те, чи буде проходити Євро-2012.

Отже, вважаємо, що вищезазначені висновки, які зроблені мною в процесі стажування, допоможуть при виконанні магістерської роботи, присвяченій діяльності управління у справах фізичної культури та спорту Дніпропетровської ОДА.

ВОРОЖКО Віталій

РОЛЬ АНАЛІТИЧНИХ СЛУЖБ В ПРОЦЕСІ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ НА ДЕРЖАВНОМУ РІВНІ

Ефективній політиці має передувати якісний аналіз – це очевидна істина, якої, на жаль, не відповідають реалії сучасного державотворчого процесу. Політичний аналіз ще не набув належного впливу на формування та здійснення державної політики. Практика свідчить, що часто політики не враховують поради аналітичної спільноти у прийнятті рішень. Але при цьому державна машина витрачає немалу суму коштів на утримання аналітичного апарату в своїй структурі.

Моє магістерське дослідження безпосередньо торкається даної проблематики, а саме: «Шляхи забезпечення оперативності прийняття управлінських рішень на державному рівні». При цьому набуттю певного прикладного бачення організації аналітичної діяльності в органах державної влади також сприяло і моє стажування в липні-серпні 2009 року в Службі аналізу та оперативного реагування Секретаріату Президента України.

Актуальність даної сфери досліджень визначається необхідністю аналітичного забезпечення процесу становлення держави, економічних змін у напрямі формування ринкової економіки та антикризових заходів, відповідного супроводження демократичних перетворень, нових умов функціонування нації, культури, тощо, а також відсутністю єдиного підходу до аналізу та прогнозування в державному управлінні й обслуговуванням аналітичною структурою не державного управління, а діяльності керівника установи або особи, яка перебуває на даний момент в статусі владного одноособового інституту, як представника політикуму, а не як державного діяча.

Українська держава останнім часом постійно перебуває в стані змін

і нескінченному процесі трансформації та реформування, внаслідок чого громадянам довелося пережити цілий ряд найгостріших соціально-політичних подій, породжених помилками та прорахунками в процесі прийняття та реалізації політичних рішень. Очевидно, що ці прорахунки були значною мірою зумовлені слабкістю інформаційно-аналітичного забезпечення органів державної влади та вищих посадових осіб, причиною чого є:

1. запит та мета аналізу;
2. пряма залежність аналітика від замовника аналізу в структурі державної влади;
3. низька адаптивність щодо впровадження у практику зарубіжного досвіду роботи;
4. відсутність уніфікації нормативно-довідкової інформації і стандартів щодо реалізації електронних адміністративних регламентів і послуг;
5. переважання особистих стосунків над професійними та певною політичною заангажованістю суб'єкта інформаційно-аналітичної роботи.

Перспектива підвищення ефективності прийняття державно-управлінських рішень в сучасній Україні є настільки актуальною, що для її реалізації необхідно залучити весь доступний світовий досвід, у тому числі політичні технології, вироблені демократичним суспільством у процесі свого історичного розвитку. Однією з таких технологій є політична аналітика як специфічний вид діяльності з наукового супроводу процесів державного управління. Адже політичний аналіз у невідомих з проблематикою даного аналізу він асоціюється з процедурами, що передбачають передусім аналітичний розгляд того, що вже фактично відбулося, що вже виконано. Аналіз у контексті розуміння політичний аналіз – це комплекс аналітичних процедур, спрямований насамперед на пораду щодо майбутніх (конкретних) дій. Доречним є поширене визначення: політичний аналіз в органах державної влади – це порада щодо державних рішень (дій), орієнтована на клієнта (орган влади, виборця, тощо) й базована на суспільних цінностях. Тобто, термін політичний аналіз у контексті «аналізу державної політики» застосовується подібно до нашого розуміння поняття «стратегія». Хоча важливим напрямом дослідження є стратегічне планування, стратегічний менеджмент у виробленні державної політики. При цьому, якщо загальні аналітичні функції притаманні практично кожному органу державної влади, – специфічною сферою залишається саме політична аналітика (аналіз) в державному секторі. Звичайно слід зважити, що з функціонального боку виокремлюються два підходи до визначення «політики»: спосіб досягнення власних егоїстичних цілей і мистецтво управління, спрямоване на досягнення загального блага та справедливості; й обидва ці підходи, на жаль, використовуються в діяльності органів влади і відповідних посадових осіб.

Практичній політиці чітко не визначено напрямки «політичного аналізу». Так тут розуміють і «ситуаційний аналіз», і інформаційне забезпечення внутрішньої і зовнішньої політики, і експертне супроводження державних рішень, і політичну журналістику і навіть сприймають як різновид піару або шоу-бізнесу. Розглядаючи вищевикладене необхідно широко тлумачити політичну аналітику, розуміючи її як процес прийняття будь-яких державних рішень. А відповідний персонал, який здійснює аналітичний супровід державної політики та процесів державного управління, скоріше варто називати політичними експертами, адже суть їх професійної діяльності власне й полягає в політичній експертизі державних політичних і управлінських рішень. А якісний експертний політичний аналіз є не продуктом досвіду й багатой політичної практики, і не продуктом наукових технологій, а зваженим вдалим їх синтезом.

Водночас на даному етапі розвитку української політичної системи не варто й переоцінювати роль експертів у процесі прийняття політичних і державно-управлінських рішень – найчастіше їхній голос не буває почутий практикуючими керівниками держави, що призводить до деформацій у процесі прийняття рішень. Багато вітчизняних політиків, щойно отримавши черговий диплом доктора чи кандидата наук (що для них не представляє суттєвих складностей), на жаль, найчастіше переоцінюють свої сили та як і раніше вважають себе здатними самостійно оцінювати поточну ситуацію, робити прогнози й приймати рішення. А під час проходження стажування я дійшов до висновку, що управлінські рішення приймаються не на основі даних аналітичних досліджень, а з їх більшим або меншим врахуванням. На жаль, в політиці панують саме інтереси, а знання застосовують для обслуговування цих інтересів. При цьому часто виникає ситуація, коли інтереси формуються та реалізуються не завдяки експертному знанню та політичній аналітиці, а іноді навіть й всупереч їм. Слід констатувати, що аналітичні структури в державному секторі залишаються сьогодні здебільшого своєрідними «центрами опосередкованого впливу», точніше, центрами формування думки керівництва держави на суспільно-політичні процеси.

Звичайно подолання недоліків інформаційно-аналітичного забезпечення з боку суб'єкта аналітики можливо наступними кроками:

– переведення виконавців аналітичного запиту на контрактну основу, позбавляючи цього замовника статусу державного службовця. Таким чином замовник і аналітик у своїх взаємовідносинах будуть регламентовані положеннями контракту, і таким чином забезпечивши максимальну неупередженість та всебічність відповідного аналізу.

– створити єдиний центр уніфікації інформаційно-аналітичних і електронних державних послуг, який повинен бути рівновіддалений від всіх суб'єктів політики, що можна було б досягнути за рахунок пропорційного формування керівництва цього центру найбільш

легітимними державними інституціями в Україні (Президент України і Парламент України).

Все набагато складніше з позиції замовника аналізу. Адже тут більше все пов'язано з свідомістю замовника у використанні даних аналізу. При цьому першопричиною все-таки є вади системи організації влади в Україні, не зважаючи на прізвиська та персональні якості можновладців.

ДЕРІЙ Олена

ПРОЦЕС СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНОЇ МОЛОДІЖНОЇ ПОЛІТИКИ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Сучасний етап соціальних перетворень в українській державі відзначений процесами демократизації всіх сфер суспільного життя та пошуком нових підходів та механізмів до розв'язання проблем молоді. Молодь - це соціальна група, яка дуже чутливо сприймає будь-які соціальні інновації. З іншого боку, вона забезпечує соціум новими соціальними якостями. Грамотність та продуманість державної політики щодо молодого покоління безпосередньо впливає на продуктивність участі його представників у процесах демократичних перетворень в українському суспільстві.

Якщо на перших етапах державотворення основний тягар проблем як у розробці стратегії формування в Україні громадянського суспільства, так й практичного реформування у сферах економіки, політики і культури брали на себе представники старшого та середнього покоління, то у сучасний період він лягає на плечі молодіжної когорти. Саме молоді доведеться у найближчому майбутньому вирішувати найскладніші державні питання та забезпечувати подальше закріплення надбань її попередників.

Вже в перші роки незалежності в Україні була створена загальна концепція державної молодіжної політики; у подальшому вона набула більш конкретних рис та одержала законодавче закріплення. Першим молодіжним законодавчим актом незалежної української держави стала прийнята 15 грудня 1992 р. Декларація «Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні». Згідно з Декларацією, державна молодіжна політика в Україні є «пріоритетним і специфічним напрямом діяльності держави і здійснюється: в інтересах молодої людини, суспільства, держави; з урахуванням можливостей України, її економічного, соціального, історичного, культурного розвитку і світового досвіду державної підтримки молоді». Декларацією також визначені складові механізму здійснення державної молодіжної політики:

- прийняття на рівні держави законодавчих та нормативних актів, що регламентують державну молодіжну політику;
- діяльність державних органів влади, безпосередньо відповідальних за державну молодіжну політику на всіх рівнях;
- створення та розширення молодіжної інфраструктури (загальнодержавних закладів та установ з філіями у регіонах та на місцях);
- сприяння розвитку молодіжних громадських організацій та об'єднань (всеукраїнських, місцевих та міжнародних);
- фінансування державної молодіжної політики з державного бюджету, шляхом залучення позабюджетних коштів, безпосереднє фінансування органами державної влади, фінансування через молодіжні фонди, стимулювання здійснення державної молодіжної політики через дотації, субсидії, проведення конкурсів, програм тощо.

Зміцнення правових засад державної молодіжної політики полягало у прийнятті Законів України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді» (1993р.), «Про Загальнодержавну програму підтримки молоді на 2004-2008 роки» (2003 р.), «Про органи і служби у справах неповнолітніх» (1995 р.), «Про молодіжні та дитячі громадські організації» (1998 р.), «Про соціальну роботу з дітьми та молоддю» (2001 р.), «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю» (2004 р.), низки законів про освіту. Окреслені закони України та інші нормативно-правові акти з молодіжних питань фактично охопили всі сфери соціального становлення та життєдіяльності молоді.

Таким чином, вже на початку 90-х років запрацював створений у відповідності до українських умов механізм формування та реалізації державної молодіжної політики. Це знайшло своє відображення у розширенні її правового поля, зміцненні молодіжних структур у органах виконавчої влади та молодіжної інфраструктури взагалі, розгортанні роботи щодо вирішення значного спектру молодіжних проблем, проведенні великої кількості масових заходів, надання соціальної допомоги і послуг мільйонам юнаків і дівчат, активізації молодіжного громадсько-політичного руху, зміцненні взаємодії органів державної влади з молодіжними організаціями, підвищенні громадської активності молоді як суб'єкта молодіжної політики.

Водночас, сучасні умови впровадження молодіжної політики є особливими, надзвичайними, далекими від нормальних і тим більше сприятливих, що впливає як безпосередньо, так і опосередковано на життєдіяльність, життєздатність молодого покоління. Стратегія та політика соціального розвитку молоді повинні будуватися на базі принципово нових підходів і, зокрема, на основі самореалізації молодого покоління в процесі самодіяльності, соціальної творчості, заповзятливості,

здійснення інноваційних проектів, програм при активній підтримці державних і суспільних інститутів.

Перед суспільством, державою постає задача за допомогою продуманої, науково обґрунтованої молодіжної політики створити сприятливі передумови для використання енергії молодих (створити механізми підтримки молоді, її соціальних ініціатив) і допомогти молодим людям визначити й реалізувати свої соціальні інтереси, потреби, життєві перспективи.

Так, опираючись на досвід проведення в життя молодіжної політики, можна сформулювати наступні пропозиції:

1. Виробити загальні методологічні засади наукових досліджень та практичних пропозицій з метою забезпечення їх адекватності реальній ситуації.

2. Чітко визначити поняття державної молодіжної політики та основних її чинників.

3. Забезпечити співставлення результатів різних соціальних досліджень, офіційної статистики, законодавства та процесів прийняття рішень у молодіжній сфері.

4. Розробити процедури та механізми діалогу між науковцями, управлінцями, громадськістю та окремими верствами населення з метою забезпечення їх співучасті в аналізі ситуації та прийнятті рішень.

5. Поряд із концепціями та загальнонаціональними програмами із соціальної політики розробляти програми-мінімуми, які б давали змогу поступово поліпшувати конкретні аспекти життя людей з метою відновлення довіри населення до владних структур.

Державна молодіжна політика повинна носити інтегративний характер, що виражається у виробленні та реалізації стратегії розвитку всіх суб'єктів з максимальним залученням молоді до участі в реформуванні, відновленні суспільства і окремих регіонів держави.

Подальша оптимізація механізму реалізації політики щодо молоді може бути забезпечена шляхом створення системи оцінки результатів впровадження молодіжних соціальних програм – загальнонаціональних і регіональних, державних і ініційованих громадськими організаціями. Це забезпечить необхідну ефективність як програмотворчих процесів, так й процес реалізації державної молодіжної політики в цілому.

Нова філософія формування молодіжної політики і соціального розвитку молоді повинна виходити з цілей суспільного розвитку і визначатися новим типом соціального середовища.

ДРОБИНА Лариса

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ДЕРЖАВНОЇ КОНТРОЛЬНО-РЕВІЗІЙНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ: ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ

Актуальність теми обумовлена тим, що фінансовий контроль як одна із функцій держави, є дійовим важелем управління фінансовими потоками в будь-якій країні. В умовах же поки що економічної нестабільності України фінансовий контроль з боку держави є надзвичайно необхідним для забезпечення раціонального використання фінансових і матеріальних ресурсів, дотримання фінансової дисципліни, особливо в бюджетній сфері, і відповідно, національної безпеки в сфері економіки.

Сьогодні обсяги фінансування видатків бюджету жорстко обмежені рамками можливого залучення доходів і граничного рівня дефіциту бюджету. Отже, бюджетна політика у сфері видатків повністю залежить від того, наскільки ефективно вдається реалізувати стратегічну лінію щодо додаткового отримання доходів, економії бюджетних видатків, ефективного використання майна, що перебуває в управлінні держави.

Євроінтеграційний напрям розвитку України та визначення у Концепції розвитку державного внутрішнього фінансового контролю як пріоритетної європейської складової реформування системи державного внутрішнього контролю, що передбачає запровадження в діяльність органів державного сектору систем внутрішнього контролю та внутрішнього аудиту, вимагають невідкладних дій щодо перегляду підходів стосовно основних напрямів діяльності.

Проблемою є необхідність системного вдосконалення діяльності Державної контрольно-ревізійної служби України (далі – ДКРСУ) і приведення її у відповідність до вимог європейських стандартів.

Актуальним для українського сьогодення є запозичення кращих традицій організації системи контролю демократичних країн світу та адаптація їх досвіду до українських реалій. Практика організації системи контролю в європейських країнах виділяє два шляхи його проведення: попередній контроль та «контроль після». Серед методів «контролю після» поряд з фінансовим контролем чільне місце посідає аудит адміністративної діяльності. Основу аудиту адміністративної діяльності складають: економічність, ефективність та результативність.

Для дослідження у сфері державного фінансового контролю мною під час стажування розглянуто організацію процесу проведення контролю в Секретаріаті Кабінету Міністрів України (далі-СКМУ), а саме: у секторі контролю виконання документів Управління контролю.

Основним завданням є забезпечення контролю за своєчасним виконанням центральними та місцевими органами виконавчої влади завдань, визначених нормативно-правовими актами, дорученнями

Президента України, дорученнями Прем'єр-міністра України, Першого віце-прем'єр-міністра України та віце-прем'єр-міністрів України, Міністра Кабінету Міністрів України та інформування з цих питань керівництва Кабінету Міністрів і Секретаріату Кабінету Міністрів України. Контроль строків виконання завдань здійснюється у взаємодії із посадовими особами структурних підрозділів СКМУ, відповідальними за контроль, і підрозділами з контролю апарату центральних та місцевих органів виконавчої влади з використанням і формуванням бази даних шляхом внесення інформації в інформаційну довідку підсистеми «Контроль виконавської дисципліни доручень» Єдиної інформаційно-аналітичної системи Секретаріату Кабінету Міністрів України.

Завдання виконуються у строки, визначені в документах, відповідно до Регламенту Кабінету Міністрів України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 8 липня 2009 р. № 712, а також Порядку роботи з документами та організації діловодства в Секретаріаті Кабінету Міністрів, який затверджено наказом Міністерства Кабінету Міністрів України від 27.09.2007р. № 1383. Здійснення контролю за виконанням завдань припиняється у разі, коли такі завдання виконані у повному обсязі та у передбачених законодавством випадках надано відповідь кореспондентові.

Контроль виступає як засіб зворотних зв'язків, завдяки чому керуюча система одержує необхідну інформацію про стан об'єкта управління та про хід виконання управлінських рішень. Кожне рішення, кожна дія у сфері державного управління закінчується контролем за її виконанням.

Сектор контролю виконання документів здійснює внутрішній контроль, а саме – заключний (підсумковий) контроль, або контроль за виконанням поставлених завдань, управлінських рішень чи доручень посадових осіб.

Одже, підсумковий контроль має місце по закінченню діяльності, за її результатом, а тому ні направляти, а ні змінювати чи втручатися у процес виконання управлінського рішення вже не може, що є загальною проблемою. За допомогою цього виду контролю перевіряється факт виконання, доцільність та законність дій в цілому.

Для забезпечення ефективності контрольної діяльності її системно повинні здійснювати всі учасники процесу державного управління, й, особливо керівники структурних підрозділів, а не лише спеціальні контрольні органи чи посадові особи.

Ефективність контролю залежить від повноти виконання таких вимог:

- контроль має здійснюватись безперервно, регулярно та систематично;
- бути своєчасним за терміном здійснення, старанним, повним в охопленні об'єкту контролю, а також оперативним, дієвим та гласним;

- кожний керівник повинен здійснювати контроль, так як він є невід'ємною частиною посадових обов'язків відповідно до контракту;

- форми і методи контролю повинні мати різнобічний характер: перевірки вищестоящими органами нижчестоящих, письмові звіти, контрольні журнали, картотеки, наради тощо.

Контроль, зорієнтований саме на ефективну реалізацію його різноманітних форм та видів, є критерієм успішного здійснення державного управління в цілому.

Не останнім етапом реформування контролю повинно бути наукове та кадрове забезпечення органів контролю. Наукові дослідження, підготовки і перепідготовки кадрів, компетентність та незалежність – основа ефективного здійснення контролю, так як сучасний контролер має бути обізнаний у різних сферах економічної діяльності, маркетингу, менеджменту, мати навички психолога, соціолога, володіти методами аналізу та прогнозування. Вже сьогодні актуальним є покращення та удосконалення діяльності курсів підвищення кваліфікації для працівників контролюючих органів.

Створення сучасної системи інформаційного забезпечення системи контролю та поетапного її впровадження в органах державного управління, у розвиток запровадження в Україні елементів електронного урядування та механізмів використання електронного документообігу, дозволяє здійснювати контрольну діяльність на підставі ретельного планування, що прискорює прийняття рішень. Створення інформаційних баз по кожному із проблемних питань є конче необхідним заходом.

Одже, на основі особистого досвіду, набутого під час стажування, основними напрямками вдосконалення організаційно-правового механізму державного управління сферою фінансового контролю діяльності органів державного управління є:

- створення єдиного правового поля розвитку системи державного фінансового контролю та законодавче закріплення за його суб'єктами відповідних функцій;

- підвищення ролі органів державного управління стосовно фінансового контролю власної діяльності;

- удосконалення та створення нових методів та механізмів контролю на підставі оптимізації відносин ДКРСУ з учасниками бюджетного процесу, зокрема: створення інформаційної бази між головними розпорядника бюджетних коштів та фінансовими структурами відповідними за планування (фінансові управління) і за касовим виконання бюджету (органи казначейства), що істотно вплине на планування контрольних заходів виходячи з їх доцільності;

- забезпечення координації діяльності органів внутрішнього державного фінансового контролю через запровадження єдиної інформаційної бази;

- удосконалення кадрового забезпечення системи державного фінансового контролю,
- створення сучасної науково-дослідної та навчальної бази за міжнародними зразками;
- створення спеціалізованих структурних підрозділів, які будуть займатися аналізом наданих даних від учасників бюджетного процесу;
- запропоновані механізми удосконалення процесів формування та реалізації процесів бюджетного регулювання щодо вимог Бюджетного Кодексу України стосовно підвищення відповідальності головних розпорядників бюджетних коштів стосовно цільового використання вищезазначених коштів підвідомчими установами;
- оптимізація організаційних структур державного фінансового контролю.

Разом з тим, і надалі залишається необхідність створення Координаційної ради з питань фінансового контролю, яка взяла б на себе координацію дій усіх структур щодо розробки і реалізації заходів, спрямованих на вдосконалення державного фінансового контролю та підготовку для Президента, Парламенту і Уряду інформації про негативні процеси в бюджетних і інших фінансових потоках, що несуть загрозу фінансовій безпеці держави.

ЄДИНАК Ярослав

ВЗАЄМОДІЯ ВЛАДИ Й ГРОМАДСЬКОСТІ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНО-ПОЛІТИЧНИХ ЗМІН

В умовах фінансово-економічної кризи особливої актуальності набуває запровадження дійових механізмів зміцнення громадянського суспільства, а також необхідність вироблення збалансованого підходу до вироблення та впровадження державно-управлінських рішень за участю громадськості.

Створення і забезпечення ефективного функціонування системи взаємодії органів виконавчої влади та інститутів громадянського суспільства є одним з головних завдань процесу демократичних перетворень в Україні. Наявність налагоджених, ефективно діючих каналів взаємодії між органами виконавчої влади та третім сектором виступає також запорукою якісної державної політики, яка спрямована на потреби населення.

Стажування проходило на посаді головного консультанта відділу ідеологічного забезпечення департаменту внутрішньополітичних питань Головної служби з внутрішньополітичних питань та регіонального розвитку Секретаріату Президента України.

За час свого стажування відділ ідеологічного забезпечення активно надавав допомогу громадськості у вирішенні на суших проблем

суспільства та сприяв залученню громадських організацій, благодійних фондів для реалізації спільних завдань у пропагуванні історичної правди українського народу, розвитку демократії, а також у залученні громадськості до управління державними справами на найвищому рівні влади: при Президентові України створена Рада Українського козацтва, що є ефективним механізмом залучення громадськості до участі в управлінні державними справами, оскільки дає безпосередню можливість громадськості донести свою проблему до найвищого інституту влади. Також відділ займається розглядом клопотань щодо присвоєння громадянам України почесних звань у відповідності до Закону України «Про державні нагороди України», Указу Президента України «Про почесні звання України».

Досить часто відділ займається вирішенням та врегулюванням спірних питань, що виникають на міжобласному та міждержавному рівнях у контексті національно-культурної пам'яті тощо.

Відділ ідеологічного забезпечення подає пропозиції Президенту України щодо формування політики відновлення історичної правди про воїнів Української Повстанської Армії, Голодомору 1932-1933 років, великих полководців за всіх часів Української держави, засудженням комуністичної влади як систему нищення української державності, а також всіх історичних подій, що були заплямовані «лже» історією.

Робота відділу ідеологічного забезпечення Головної служби організована належним чином: чітко розмежовані службові обов'язки між співробітниками, відбувається колективна робота в процесі вирішення складних питань, атмосфера в колективі сприяє плідній роботі.

Під час проходження стажування мною були зроблені пропозиції щодо поліпшення роботи Головної служби:

- збільшення штатної чисельності відділу покращить ефективність роботи
- відділу ідеологічного забезпечення;
- з метою усунення дублювання виконання завдань між відділами
- Головної служби необхідно розробити Положення для кожного відділу із чітко виписаними основними функціональними завданнями даних відділів;
- удосконалити комунікативний зв'язок між органами влади та
- громадськістю, що дасть можливість залучати громадськість до участі в управлінні державними справами на принципах відкритості, прозорості та гласності. Саме на найвищому рівні удосконалення такого механізму стане дієвим сигналом у прикладі розвитку громадянського суспільства в Україні.

Таким чином, складні соціально-економічні та політичні процеси, що відбуваються в Україні, ставлять на порядок денний питання активізації процесів співпраці органів влади з інституціями громадянського суспільства.

**ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ
ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ
(НА ПРИКЛАДІ КІРОВОГРАДСЬКОЇ
РАЙДЕРЖАДМІНІСТРАЦІЇ)**

Інформаційно-аналітичне забезпечення управлінської діяльності – це вид роботи, орієнтованої на комплексний аналіз сфер, об'єктів діяльності суб'єкта управління, виявлення найважливіших тенденцій і закономірностей їх розвитку, в остаточному підсумку, на підтримку управлінських рішень і оцінку можливих наслідків реалізації. Це механізм ефективної взаємодії органів державної влади з інститутами громадянського суспільства, що полягає, насамперед у функціонуванні каналів зворотного зв'язку з населенням для розвитку можливостей особистої участі громадян у державному управлінні та інформуванні населення про основні напрямки діяльності органів влади. Одним з каналів зворотного зв'язку з населенням є соціальний моніторинг. Аналіз завдань і основних напрямків інформаційно-аналітичного забезпечення діяльності місцевих органів влади виявляє взаємозалежність і взаємовплив між процесами формування суспільної думки та установами взаємодії органів виконавчої влади із громадськістю. Це тільки підтверджує необхідність при прийнятті конкретних управлінських рішень органами виконавчої влади проводити соціальний моніторинг.

Але ж аналіз функціональних зв'язків між відділами районних адміністрацій показує, що, на сьогодні, відділи й сектори з питань внутрішньої політики, зв'язків з громадськістю та у справах преси і інформації основну свою діяльність спрямовують переважно на зв'язки з громадськістю та роботу зі ЗМІ, а накопиченню та аналізу інформації, необхідної для прийняття управлінських рішень, приділяється недостатньо уваги.

Аналіз інформаційних потоків місцевих органів влади свідчить про те, що для прийняття управлінських рішень сьогодні використовується тільки 10-15% наявної інформації. На функції планування й прогнозування використовується тільки від 6 до 16% витрат управлінської праці, тоді як на функції контролю – 25-30%

Проголошений курс на інформатизацію суспільства потребує чималого фінансування. Реальна відсутність коштів ні в якій мірі не сприяє впровадженню нових інформаційно-комунікаційних технологій та розвитку інформаційного суспільства.

Також відсутні нормативно-правові акти на регіональному рівні щодо інформаційно-аналітичного забезпечення органів виконавчої влади.

Порівняльний аналіз проведених соціологічних досліджень (за

різними методами збору інформації) довів, що на сучасному етапі використання інформаційно-комунікативних технологій у соціальному моніторингу є вагомим інструментом економії грошей та часу при незмінно високій якості результатів дослідження.

Однак, у процесі впровадження соціального моніторингу були виявлені такі проблеми:

1. Масштабність розв'язуваних завдань, складність одночасного освоєння всіх сфер життєдіяльності Кіровоградського району. Шлях вирішення проблеми – детальне структурування програми соціально-економічного розвитку району та поетапне введення показників за окремими сферами.

2. Складність інтеграції інформації, отриманої в процесі соціального моніторингу. Це обумовлено небажанням окремих підрозділів органів влади ділитися інформацією й виконувати у зв'язку із цим додатковий обсяг робіт. Вирішення проблеми досягається на принципах взаємної зацікавленості та укладенні двосторонніх угод, що включають перелік переданої інформації.

3. Неможливість зосередження в райдержадміністрації достатньої кількості аналітиків – фахівців із всіх сфер і питань життєдіяльності району. Проблема вирішується шляхом залучення експертів із числа співробітників галузевих підрозділів обласної адміністрації й наукової громадськості району для рішення конкретних аналітичних завдань.

4. Складність системного аналізу розвитку району. Рішення даної проблеми здійснюється за допомогою моделювання як окремих процесів, так і сфер життєдіяльності району в цілому, у тому числі, шляхом створення комплексу модулів аналізу, застосування методів імітаційного моделювання й використання сучасних інформаційних технологій аналізу даних.

Для вирішення зазначених проблем необхідні наступні заходи:

1. Створення умов для розвитку інформаційних систем органів державної влади Кіровоградського району.

2. Забезпечення сумісності інформаційних систем органів державної влади Кіровоградського району та інформаційного обміну з інформаційними системами інших органів державної влади в рамках єдиного інформаційного простору Кіровоградської області.

3. Створення умов для ефективного і якісного інформаційного забезпечення органів державної влади та органів місцевого самоврядування Кіровоградської області, однією зі складових якого є соціальний моніторинг.

4. Забезпечення інформаційної безпеки органів державної влади Кіровоградського району.

5. Створення умов для якісного й ефективного інформаційного забезпечення громадян Кіровоградського району на основі інформаційних ресурсів регіону.

Усі наведені заходи повинні базуватися на певній нормативно-правовій базі в сфері формування, використання й захисту інформаційних ресурсів та інформаційного забезпечення органів державної влади Кіровоградської області.

Доцільною є розробка таких документів як:

- розпорядження голови обласної державної адміністрації «Про організацію інформаційно-аналітичного забезпечення діяльності Кіровоградської обласної державної адміністрації»;
- посібник з інформаційної взаємодії виконавчих органів державної влади;
- регламент підготовки аналітичних документів для голів місцевих адміністрацій.

Таким чином, створення в регіоні інформаційно-аналітичної системи в сукупності із соціальним моніторингом забезпечить підвищення ефективності управлінської діяльності органів державної влади, направить вектор інформаційно-аналітичної підтримки прийняття рішень на керівництво місцевого рівня.

ЗИНЧЕНКО Тетяна

УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНОЮ ПІДГОТОВКОЮ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНАХ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ: МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ВИМІР (НА ПРИКЛАДІ КІРОВОГРАДСЬКОЇ ОБЛДЕРЖАДМІНІСТРАЦІЇ)

Вся багатогранність взаємовідносин державних службовців з державою, суспільством, один з одним; численні розбіжності, що виникають у процесі їх діяльності не піддаються правовому регулюванню. Чим вища кваліфікація і статус посадової особи, тим ширша можливість вибору варіанту дій на власний розсуд. А це вже поле дії соціальних норм і моралі, регулююча роль якої стає сьогодні важливим фактором підвищення ефективності і авторитету державної служби, формуванню іміджу державної влади.

Сьогодні ми є свідками глибоких кризових явищ які відбуваються в професійній етиці та етиці державної служби. Це проявляється у нешанобливому ставленні до громадян, непрофесіоналізмі, заполітизованості, розквіті протекціонізму та поширенні корупції, що робить дану проблему особливо актуальною для українського соціуму та спонукають до її дослідження.

Перефразувавши вислів А. Швейцера «Культура, в якій деградують засади етики, приречена на занепад» можна з певністю сказати: держава, в якій деградують засади професійної етики державних службовців, так само, приречена на занепад.

Можна констатувати загострення суперечності між усталеними в суспільстві загальнолюдськими морально-етичними цінностями та існуючими підходами до процесу управлінської діяльності. Найбільш проблематичним на сьогодні є впровадження етичної культури у практичну діяльність державних службовців, від якої залежить ефективність діяльності державних установ, та, як наслідок, задоволення потреб громадян, довіра громадськості до влади, добробут населення держави.

Особливо показовими для розуміння названих проблем у сфері державної служби є матеріали діагностування слухачів курсів перепідготовки та підвищення кваліфікації державного навчального закладу «Центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади та органів місцевого самоврядування, керівників державних підприємств, установ, організацій Кіровоградської обласної державної адміністрації» (далі – Центр) у поточному році.

Так, із січня по червень 2009 року лабораторією менеджменту та моніторингу Центру проводилося психологічне дослідження за такими напрямками:

1. Дослідження задоволеності роботою у колективі:
 - вивчення ставлення до себе як до професіонала;
 - дослідження психологічного клімату колективу;
 - вивчення ступеня задоволеності роботою в колективі.
2. Дослідження особистісних характеристик слухачів:
 - визначення спрямованості особистості;
 - вивчення домінуючих особистісних якостей та поведінкових проявів.
3. Дослідження основних механізмів реагування на складні життєві ситуації:
 - дослідження ступеня стійкості до стресових впливів;
 - вивчення способу виходу зі складних життєвих ситуацій;
 - дослідження ступеня емоційної виснаженості та сформованості емоційного вигорання у обстежуваних.

У дослідженні брали участь 234 особи, серед яких: працівники апарату та структурних підрозділів облдержадміністрації, райдержадміністрацій; працівники управлінь праці та соціального захисту населення райдержадміністрацій; начальники, спеціалісти відділів роботи із зверненнями громадян апаратів райдержадміністрацій; працівники управлінь агропромислового розвитку райдержадміністрацій та інші.

Результатами проведених досліджень виявлено, що обстежувані у більшості мають позитивну оцінку себе як професіонала. Більшість обстежуваних має високий рівень інтересу до виконуваної роботи, високий рівень задоволеності досягненнями у роботі та почуваються у колективі комфортно. 77% обстежуваних задоволені взаєминами з колегами. Щодо задоволеності взаєминами з керівництвом, то 41%

обстежуваних мають високий рівень задоволеності взаєминами, 46% – середній рівень. Задоволеність умовами праці більшості слухачів середня, (57%) неповністю задоволені умовами своєї праці. Рівень професійної відповідальності більшості слухачів (47%) середній.

Дослідження рівня стресостійкості показало, що більшість обстежуваних (73%) найбільше піддані стресовим впливам. Вони болісно переживають стресові ситуації аж до виникнення симптомів хвороб, постійно відчувають емоційне напруження і, як наслідок, емоційне виснаження. Про сформованість показників емоційної виснаженості та сформованості емоційного вигорання свідчить ступінь сформованості стадій емоційного вигорання.

48% обстежуваних мають середній рівень вираженості професійної відповідальності. Що свідчить про наявність певних причин чи ситуацій, незалежних від самих обстежуваних, які впливають на виконання їхніх професійних обов'язків.

Стадія «Резистентності» («Опору») у більшості обстежуваних – 39% сформована повністю. Це свідчить про те, що у обстежуваних спостерігається напруженість у спілкуванні з колегами, труднощі у відносинах з начальниками, конфлікти та непорозуміння, часті фізичні й емоційні перевантаження. В такому стані працівникам часом важко зосередитися на виконуваній роботі, можна спостерігати формування поступового емоційного пристосування до несприятливих, а іноді стресових умов роботи. Це пристосування не слід вважати позитивним, скоріше навпаки. Наростаюче напруження веде до неадекватного, вибіркового емоційного реагування на те, що відбувається навколо.

За результатами психологічних досліджень з метою допомоги слухачам семінарів проводяться лекції, практичні та тренінгові заняття (щодо формування навичок здорового способу життя і психогієни праці та сприяння профілактиці психологічних проблем), пропонуються матеріали для самодіагностики. Однак, за об'єктивними обставинами, дуже складно проводити роботу з керівниками органів виконавчої влади та місцевого самоврядування щодо оздоровлення морально-психологічного клімату в колективі, вирішення або попередження конфліктних ситуацій, розроблення системи мотивації професійної діяльності державних службовців, впровадження в управлінську діяльність принципів моралі та етики.

Підсумовуючи викладене, варто зазначити, що на сьогоднішній день ми маємо осмислене розуміння проблем пов'язаних з етичними аспектами управлінської діяльності. Соціологічні та психологічні дослідження, проведені лабораторією менеджменту та моніторингу Центру, свідчать про наявність низки проблем у колективах службовців, а саме: нездоровий психологічний клімат в колективі, конфліктні ситуації та емоційна напруженість в процесі роботи, відсутність мотивації професійної діяльності, недодержання в процесі трудової діяльності та

ділового спілкування принципів моралі та етики. Однак, на законодавчому рівні відсутній механізм практичного вирішення подібних проблем.

Для вирішення вищезазначених проблем необхідно передбачити впровадження таких заходів:

1. Методистам системи закладів перепідготовки та підвищення кваліфікації розробити пропозиції щодо покращення процесу навчання керівників органів виконавчої влади, посадових осіб органів місцевого самоврядування з питань управління персоналом, системи мотивації професійної діяльності державних службовців, впровадження в управлінську діяльність принципів моралі та етики та пропозиції щодо вдосконалення механізму їх практичної реалізації.

2. Головному управлінню державної служби України виробити Методику етизації діяльності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування.

3. Місцевим державним адміністраціям, органам місцевого самоврядування, керівниками структурних підрозділів, працівникам кадрових служб та профспілкам налагодити взаємодію щодо здійснення заходів з оздоровлення морально-психологічного клімату в колективах.

ІВЧЕНКО Олег

ПРОВЕДЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНОЇ РЕФОРМИ ЯК ЗАПОРУКА ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ МІСЦЕВИМ І РЕГІОНАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ

Управління, за визначенням В. Троня – це безперервний процес впливу на об'єкт управління для досягнення компромісних результатів за обмежених витрат часу і ресурсів [2].

У випадку країн з перехідною економікою, для яких проблеми управління посилюються за рахунок проблем з адаптацією до ринкових реалій принциповою умовою не лише подолання економічної кризи, а і запорукою подальшого економічного розвитку є інституціональна політика.

Основним засобом збалансування інтересів і фактором суспільного визнання важливості проведення змін у системі державного управління повинно бути визначення і закріплення їх основних характеристик у національному законодавстві.

Саме завдання системного вдосконалення конституційних основ механізмів влади, особливо на місцевому та регіональному рівні, потребують пошуку адекватних сучасному етапові розвитку України важелів і стимулів для ефективного управління регіонами, збалансування загальнодержавних та місцевих інтересів, зменшення протиріч між ними.

У рамках існуючого правового поля постійно буде забезпечуватися

домінування загальнодержавних інтересів над інтересами територій, і, як наслідок, владний інститут місцевого самоврядування буде і надалі підпорядкованим у своїх діях загальнодержавним, а отже, його самоврядність матиме формальний або обмежений характер; невизначеності інституційно-правових меж існування та діяльності територіальних громад.

Водночас слід відзначити, що діюча нормативно-правова база не забезпечує достатньою мірою органи територіального управління системою регуляторів, що давали б їм можливість комплексно і дієво вирішувати проблеми розвитку господарських комплексів їх адміністративно-територіальних одиниць [1].

Зокрема це стосується:

- фінансової автономії діяльності органів самоврядування, і, в першу чергу, внаслідок незначної ролі, яку відіграють місцеві податки і збори у формуванні місцевих бюджетів та регулюванні ділової активності господарюючих суб'єктів;

- регулювання відносин власності, що стосується як нечіткого визначення видів власності (державної, комунальної та муніципальної), так і розподілу на території об'єктів соціально-господарського призначення між загальнодержавним, регіональним і територіальним рівнями управління, а також наявності дієвих механізмів управління об'єктами комунальної та муніципальної власності;

- обмеженості можливостей органів місцевого самоврядування щодо оперативного використання фіскальних регуляторів соціально-економічних відносин унаслідок невиправдано жорсткого контролю з боку загальнодержавного рівня управління;

- наявності значного адміністративного контролю з боку органів загальнодержавного рівня за діяльністю органів місцевої влади щодо реалізації делегованих повноважень;

- відсутності механізмів стимулювання з боку держави діяльності органів місцевої влади щодо самостійного вирішення проблем депресивних територій.

Зазначені недоліки визначають напрямки вдосконалення підсистеми засобів управління регіональним розвитком, методологічне вирішення яких потребує внесення відповідних змін до нормативно-правової бази.

Оцінка існуючої практики регіонального розвитку свідчить, що в розмежуванні функцій і повноважень органів влади на місцях вирішальну роль відіграє політична практика, що склалася на базі фактичного розмежування цих функцій і повноважень переважно із застосуванням політичних і адміністративних методів управління.

Аналіз змісту законодавства України про місцеве самоврядування і про місцеві державні адміністрації свідчить про суперечність положень, що містяться в ньому. Основною причиною конфронтації між виконавчими органами місцевих рад і місцевих державних адміністрацій

є дублювання значною мірою їх функцій у Законах України «Про місцеве самоврядування в Україні» і «Про місцеві державні адміністрації». Для впорядкування діяльності місцевих органів, удосконалення розвитку регіону пропонується забезпечити, як записано в Європейській хартії місцевого самоврядування, матеріально-фінансову, організаційну й правову автономію місцевого самоврядування. Необхідно сформулювати належну матеріально-фінансову базу, яка передбачає проведення децентралізації й забезпечення нормального функціонування механізмів місцевого самоврядування

Таким чином, усі виконавчі повноваження необхідно покласти на виконавчі органи місцевих рад. За місцевими державними адміністраціями повинні бути закріплені лише контрольно-наглядові функції, що передбачено ст. 119 Конституції України [3]. Передача всіх виконавчих повноважень органам місцевого самоврядування може бути ефективною лише за умови одночасного створення цілісного механізму із забезпеченням фінансовими, матеріальними, трудовими, інформаційними, технічними та іншими ресурсами.

На основі вивчення вітчизняного досвіду реформування системи державного управління можна із значною імовірністю передбачити, що при порушенні послідовності дій апарат управління буде змушений постійно «перебудовувати» себе під нормативно-правову базу, або ж постійно пропонувати зміни до цієї бази. Отже, висувуючи пропозиції про первинність правового забезпечення над економічними перетвореннями, ми створюємо умови для ймовірного конфлікту норм законодавчих актів та об'єктивних факторів (фінансових, наприклад) прийняття управлінського рішення.

Таким чином, в контексті адміністративної реформи в Україні слід говорити про пошук механізмів розробки та реалізації державної політики, які за мінімальних витрат забезпечували б максимальну ефективність координації інтересів суб'єктів вітчизняної економіки. Основними засобами такого регулювання конфлікту політичних інтересів та економічних можливостей є забезпечення прозорості процесу прийняття рішень та посилення громадського контролю за цим процесом. При слабкій державі, а Україна очевидно є такою, єдиною можливістю виконання визначеної стратегії є орієнтація на узгодження різноспрямованих інтересів суспільних сил на базі мінімізації їхніх конфліктів.

Основними напрямами та підходами розв'язання даної проблематики повинні стати наступні:

- а) децентралізація і деконцентрація повноважень центральних органів виконавчої влади, які мають зосередитися на формуванні державної політики та стратегії розвитку у відповідних сферах і галузях державного управління, правовому та нормативно-методичному її забезпеченні; поетапна передача частини функцій центральних органів виконавчої влади їх територіальним підрозділам, місцевим

державним адміністраціям та органам місцевого самоврядування;

б) удосконалення розподілу та збалансування повноважень та функцій між територіальними підрозділами центральних органів виконавчої влади, місцевими державними адміністраціями та органами місцевого самоврядування з метою уникнення дублювання, спрощення системи управління, її фінансового забезпечення та економії бюджетних коштів. Окреслені підходи можуть суттєво оптимізувати територіальну організацію публічної влади України, сприяти підвищенню ефективності місцевого управління, оптимізації функцій органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування.

в) виходячи з того, що між адміністративною територією і функціями, які здійснюються в її межах, існує тісний взаємозв'язок, що визначається обсягом і характером виконуваних функцій, проблема адміністративно-територіального устрою України потребує невідкладного вирішення та фундаментальних наукових досліджень. Грунтуючись на світовому досвіді, який свідчить, що адміністративні одиниці можуть виступати гальмом або позитивним чинником політико-управлінської діяльності на своєму ієрархічному рівні, коригування адміністративно-територіального устрою України на найближчу перспективу має бути спрямоване на формування адміністративних одиниць у кордонах, які б сприяли перетворенню їх у потужний фактор соціально-економічного та культурного розвитку територій. Результатом такого реформування має стати оптимальна відповідність правової регламентації функцій можливостям відповідних регіональних утворень, виходячи з потреб останніх, а також збалансованість закріплення функцій на відповідних ієрархічних рівнях виконавчої влади та адміністративно-територіальних одиниць.

Необхідно відмітити: на відміну від Польщі, яка з 1990 р. провела дві надзвичайно важливих реформи власної адміністративної системи і зробила все для децентралізації влади і становлення реального автономного місцевого самоврядування, в Україні влада і досі залишається, з одного боку, надмірно централізованою, а з іншого – вкрай неефективною. І доки не буде здійснено кардинальних змін цієї системи влади саме в бік її децентралізації, посилення структур самоврядування, а не держадміністрацій в областях, доти проведення адміністративної реформи не перейде із сфери теоретичного осмислення у практичну площину.

Список використаної літератури

1. Братута О. Загальна характеристика та оцінка нормативно-законодавчої бази системи регулювання регіонального розвитку в Україні // Регіональна економіка. – 2005. – №1. – С. 7-13
2. Тронь В. Система управління. – Режим доступу: // <http://www.soskin.info/ea.php?pokasold=200809&n=9-10&y=2008>
3. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. – К.: Преса України, 1997. – 80 с.

КАЛИУШКО Людмила

СТИМУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ

Негативний вплив світової фінансової кризи на економіку України закономірним чином позначився й на розвитку вітчизняного підприємництва. І в першу чергу мова йде про малий та середній бізнес, який не має достатніх резервних ресурсів та страхових інструментів для самостійного подолання кризового тиску, який з кожним днем лише посилюється.

Значення вивчення проблем розвитку малого підприємництва підсилюється тим, що малому бізнесу менш за все пощастило у відношенні державної та іншої підтримки. Недооцінка малого підприємництва, ігнорування його економічних і соціальних можливостей можуть бути кваліфіковані як великий, стратегічний прорахунок, який може призвести до багатьох народногосподарських негативів.

Без підтримки держави і без власної внутрішньої групової взаємодії малий бізнес не завжди може протистояти у конкурентній боротьбі великому капіталу, відстоювати свої економічні, політичні і соціальні інтереси.

Потенціал малих підприємств залишається нереалізований. Існують серйозні економічні і адміністративні бар'єри для виходу нових підприємств на ринок і розвитку їх діяльності. Все більша кількість малих підприємств змушені перебувати «в тіні» завдяки нестійкому законодавству.

Саме тому основна увага державної політики має зосереджуватись на створенні умов для самостійної підприємницької діяльності вільної робочої сили. А успішне вирішення проблем підприємництва в умовах кризи матиме подвійний ефект. Тобто, якщо держава створить сприятливі умови для забезпечення функціонування існуючих підприємницьких структур та безперешкодного входження до лав малого бізнесу безробітних, то в свою чергу підприємницький потенціал здатний виступити потужним ресурсом у вирішенні, по-перше, соціальних проблем (подолання безробіття й зниження соціальної напруженості) і, по-друге, сприятиме наповненню бюджетів різних рівнів та зміцненню економіки регіонів і держави в цілому.

Загальновизнано, що основними економічними засобами держави в умовах економічної кризи є лібералізація процедур ведення господарської діяльності – зниження податкового навантаження, спрощення дозвільних процедур, правил ліцензування, сертифікації, інших норм технічного регулювання, а також зменшення кількості перевірок.

Одним з напрямків удосконалення підприємницького середовища в умовах кризи має бути завершення впровадження принципу «єдиного

вікна» при здійсненні державної реєстрації суб'єктів господарювання та постановки їх на облік у відповідних органах.

Це забезпечується через визначення єдиного документу, що підтверджує постановку на облік новоствореного суб'єкта господарювання у відповідних органах – виписки з Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб підприємців. Виписка отримується у державного реєстратора. Цей документ заміняє відповідні довідки органів податкової служби, статистики, фондів соціального страхування, які зараз необхідно подавати для відкриття рахунку в банку. Реалізація такої норми дозволить суттєво скоротити часові затрати для започаткування власної справи.

З метою упорядкування нормативно-правової бази щодо порядку видачі документів дозвільного характеру та забезпечення прозорості видачі окремих видів документів дозвільного характеру доцільно внести зміни до деяких законів України щодо приведення їх у відповідність до вимог Закону України «Про дозвільну систему у сфері господарської діяльності», що в свою чергу сприятиме залученню громадян до участі у підприємницькій діяльності та мінімізації їх витрат при започаткуванні та здійсненні господарської діяльності.

Серед антикризових заходів слід зосередити увагу на прискоренні прийняття Верховною Радою України Закону України «Про внесення змін до деяких законів України» (щодо принципів державної політики у сфері ліцензування), який дозволить забезпечити:

- скорочення деяких видів господарської діяльності, що підлягають ліцензуванню;
- неможливість необґрунтованого запровадження нових ліцензувань;
- зменшення надмірного адміністративного контролю у сфері ліцензування.

Під час економічної кризи особливо загострилась проблема, пов'язана з недостатністю фінансових ресурсів, необхідних для сталого виробничого процесу. Конкретним економічним інструментом державної підтримки та розвитку внутрішнього ринку в цій ситуації є здійснення оподаткування за зниженою ставкою (15 відсотків) прибутку, який спрямовується на реінвестування у виробництво, оновлення або модернізацію основних фондів

Слід зазначити, що світова практика щодо подолання кризових ситуацій в економіках різних країн встановлює доцільність утримання від дій з підвищення регульованих цін і тарифів під час кризи.

У зв'язку з цим необхідно внести зміни до Закону України «Про ціни і ціноутворення» щодо заборони підвищення державних фіксованих та регульованих цін і тарифів під час здійснення заходів, спрямованих на подолання кризового стану в економіці та здійснення дій по стабілізації фінансово-економічної ситуації в державі.

Саме тепер, коли скорочуються робочі місця, різко зростає рівень

безробіття, погіршується матеріальне становище населення, малий бізнес потребує гарантованої опіки з боку держави. При цьому реальним інструментом державної підтримки має стати прийняття у найкоротший термін Закону України «Про спрощену систему оподаткування, обліку та звітності суб'єктів малого підприємництва».

В умовах зниження платоспроможності суб'єктів господарювання та обмеження їх фінансових ресурсів встановлення високих орендних ставок та постійний їх перегляд може призвести до того, що орендарі не зможуть платити високі орендні ставки, що, в свою чергу, призведе до дострокового розірвання договорів оренди, закриття та банкрутства значної кількості підприємств.

Це вимагає законодавчого закріплення практики довгострокової оренди державного і комунального майна строком не менше 5 років. Такі зміни сприятимуть ефективному використанню об'єктів власності, та, водночас, дозволять зберегти мотивацію бізнесу до ділової активності та наповнити державний та місцеві бюджети.

Новими мають бути державні підходи до створення інституціональних та інфраструктурних установ для забезпечення реалізації заходів щодо створення технополісів, науково-технічних центрів, регіональних техніко-технологічних кластерів.

Забезпечення повноцінного фінансування програм науково-технічного розвитку та програм підтримки малого підприємництва на центральному і місцевому рівнях сприятиме успішній реалізації комплексу антикризових заходів. Із впровадженням принципів Європейської Хартії малі підприємства стануть однією з основних рушійних сил розвитку інноваційної економіки, забезпечення зайнятості населення, соціально-політичної та соціально-економічної інтеграції України до Європейського Союзу.

Реалізація усього комплексу антикризових заходів, удосконалення правових засад державного регулювання господарської діяльності, встановлення ефективних, справедливих, прозорих і передбачуваних «правил гри», усунення необґрунтованих регуляторних, бюрократичних та ресурсних бар'єрів на шляху прояву й реалізації підприємницьких ініціатив, а також заохочення конкуренції – це алгоритм пом'якшення негативних наслідків світової економічної кризи і створення умов для максимального використання потенціалу вітчизняного підприємництва та забезпечення сталого розвитку економіки країни.

**ПРОБЛЕМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ
В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ ЄВРОПЕЇЗАЦІЇ
(НА ПРИКЛАДІ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО
САМОВРЯДУВАННЯ)**

Україна як демократична держава прагне утвердитись як європейська країна з правом в майбутньому приєднатися до Європейського Співтовариства. Про це свідчить ряд прийнятих державних стратегій, і в першу чергу Стратегії інтеграції України до ЄС, серед пріоритетних завдань яких є зміцнення демократичних засад в українському суспільстві. Цей процес включає в себе багато аспектів, в тому числі і проходження, так званого, процесу європеїзації. Термін європеїзація використовується в двох значеннях: широкому та вузькому. Європеїзація в широкому значенні – це зміни, що відбуваються в усіх сферах суспільного життя держав-членів під впливом процесу європейської інтеграції. Європеїзація у вузькому значенні – це процес формування, поширення та інституціоналізації формальних та неформальних правил, процедур, парадигм політики, стилів, способів дії, спільних переконань і норм, які вперше були визначені та сформовані під час прийняття рішень в ЄС і згодом інкорпоровані в логіку внутрішніх дискурсів, особливих рис, політичних структур та напрямів державної політики держав-членів. Стосовно України європеїзація передбачає «імпорт» типових та характерних для ЄС форм політичної організації та врядування. це стосується і трансформації місцевого самоврядування відповідно до європейських стандартів та принципів, зазначених в Європейській хартії місцевого самоврядування ратифікованій Верховною Радою України 15 липня 1997 р.

Місцеве самоврядування є однією з найважливіших передумов демократичного розвитку українського громадянського суспільства, чинником ефективності самоідентифікації та самоусвідомлення спільності інтересів і потреб вільних територіальних громад. За роки незалежності необхідність створення нових механізмів комплексного розвитку територій, децентралізації і деконцентрації влади, її демократизації в руслі загальносвітових та європейських традицій і досвіду, усвідомлена та прийнята як самим українським суспільством, так і основними політичними суб'єктами, розроблено чимало пропозицій з удосконалення системи місцевої публічної влади. Однак реформу місцевого самоврядування ще не переведено у практичну площину, вона не стала глибокою та повсюдною, страждає половинчастістю, не надає необхідних стимулів для розвитку територіальних громад.

Серед домінуючих векторів муніципального реформування та трансформації взаємовідносин місцевого самоврядування в Україні варто виокремити такі:

1. Принципи місцевого самоврядування. Становлення та подальший розвиток місцевого самоврядування потребує як імплементації норм-принципів, так і впровадження самих принципів децентралізації, деконцентрації державної влади та принципу субсидіарності. Звісно, вони взаємопов'язані та взаємозалежні, сприяють взаємній реалізації, виступають організаційно-правовим фундаментом сучасної моделі місцевого самоврядування, в якій пріоритетним є забезпечення індивідуальних і колективних прав та свобод на муніципальному рівні. Згадані принципи є вихідними засадами створення дієвого механізму реалізації місцевого самоврядування й, водночас, чинниками ефективності функціонування та розвитку муніципальних відносин, саме вони проголошені Європейською хартією. Варто зазначити, що в сучасних умовах муніципальної реформи важливим є впровадження принципу корпоративізму, який полягає насамперед у самоусвідомленні територіальною громадою загальних політичних, соціально-економічних, екологічних, культурних і духовних інтересів, а також створенні механізмів задоволення відповідних потреб населення за його активної участі в цих процесах.

2. Тенденції та перспективи законодавства. Територіальні й правові межі компетенції суб'єктів місцевого самоврядування можуть бути визначені шляхом прийняття законів України, як, наприклад, «Про територіальний устрій України», «Про правовий статус міста Севастополя», «Про правовий статус областей і районів України», «Про правовий статус міст». Метою прийняття цих законодавчих актів передовсім є: конкретизація й подальша інституціоналізація компетенції (предметів відання, повноважень) органів місцевого та регіонального самоврядування; визначення механізмів відповідальності суб'єктів місцевого та регіонального самоврядування. Досить компетентно та креативно проблеми місцевого самоврядування, зокрема його правові та організаційно-правові аспекти, досліджено в монографії «Актуальні проблеми становлення та розвитку місцевого самоврядування в Україні», в якій визначаються тенденції та перспективи його розвитку.

3. Територіальна громада. Надзвичайно серйозне питання подальшої інституціоналізації територіальної громади – це створення відповідної правової основи її функціонування. Одним із первинних кроків у процесі самоідентифікації територіальних громад є розробка, прийняття та затвердження їхніх статутів як локальних нормативно-правових актів, удосконалення чинних статутів територіальних громад із розширенням їх об'єкта регулювання. Мета цього – насамперед деталізація правового статусу територіальних громад чи об'єднань села, селища, міста, конкретизація їхньої конституційної, муніципальної, цивільної, адміністративної правосуб'єктності. Зменшення ролі статутів призводить до мінімізації активності населення у вирішенні питань місцевого значення.

4. Компетенція органів місцевого та регіонального самоврядування. Чітке розмежування повноважень на муніципальному та регіональному рівнях, на нашу думку, має відбуватися шляхом подальшої інституціоналізації компетенції органів місцевого самоврядування та компетенції органів регіонального самоврядування. У проєкті Європейської хартії регіональної демократії визначено орієнтири створення моделі регіонального самоврядування. Основна ідея полягає в абсолютно чіткому розмежуванні компетенції регіонального й місцевого самоврядування. В Україні ця проблема існує, й розв'язати її можна, застосовуючи комплексний підхід, який полягає в наданні кола повноважень, що супроводжується відповідними фінансовими ресурсами. Ідеться як про власні повноваження органів, так і про делеговані.

5. Взаємовідносини місцевого самоврядування Побудова та вдосконалення демократичної системи взаємовідносин місцевого самоврядування має включати три основні аспекти:

1) внутрішній (взаємовідносини між суб'єктами місцевого самоврядування);

2) зовнішній (взаємовідносини між суб'єктами місцевого самоврядування та суб'єктами місцевого врядування; ідеться також і про регіональний рівень таких відносин);

3) міжнародний (взаємовідносини міжнародного та транскордонного співробітництва).

Подальше функціонування та гармонізація цих відносин можуть бути ефективними в разі врахування перелічених нами чинників.

6. Місцеві фінанси. Формування місцевих бюджетів шляхом створення більш розгалуженої системи їх накопичення, зокрема встановлення додаткових місцевих податків і зборів для конкретно визначених категорій осіб – членів територіальної громади зі створенням для останніх додаткової системи соціальних і економічних гарантій прав, свобод та обов'язків, наприклад, наданням соціальних, зокрема медичних, послуг населенню на привілейованих засадах; встановлення спрощених механізмів реєстрації юридичних осіб і фізичних осіб-підприємців, якщо це не суперечить законодавству. Створення муніципальних фінансових фондів, наприклад, муніципальних стипендіарних фондів за рахунок добровільних і обов'язкових грошових внесків фізичних і юридичних осіб зі створенням додаткових гарантій реалізації прав, свобод та обов'язків на місцевому рівні. Одне з ключових питань місцевих фінансів — система моніторингу та контролю за формуванням і використанням коштів місцевих бюджетів, що є основним гарантом забезпечення виконання завдань і функцій органів місцевого самоврядування, особливо в сучасних умовах ринкової економіки. У цьому аспекті на найбільшу увагу заслуговують:

1) питання ефективності побудови бюджетної системи України, яке

знайшло своє відображення на законодавчому рівні (ст. 7 Бюджетного кодексу України);

2) питання контролю за доходами та видатками місцевих бюджетів, яке на сьогодні є майже нерегульованим (питома вага місцевих бюджетів, під час виконання яких допускаються фінансові порушення, становить від 50 до 60 відсотків). Звідси випливає необхідність створення уніфікованої системи фінансових санкцій на місцевому рівні.

Наша держава, кожен її регіон тільки виграють, якщо в рамках конституційного процесу та згідно з Європейською хартією про місцеве самоврядування будуть здійснюватися системні дії з оптимізації правового регулювання всієї системи взаємовідносин держави, виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, територіальних громад, якщо система місцевого самоврядування буде спроможна забезпечити виконання функцій, покладених на неї Конституцією України та законами України.

КОПАНЬ Володимир

РЕФОРМА СИСТЕМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Здоров'я – це благо, що дає можливість користуватися іншими благами, які дарує людині життя. Здоров'я є первинним благом людини, без якого певною мірою втрачається значення багатьох благ [1].

Вирішення в Україні таких складних політичних та соціально-економічних проблем, як збереження здоров'я нації і розвиток трудового потенціалу зумовлює необхідність розроблення дієвих механізмів державного управління щодо подолання скорочення середньої тривалості життя та покращення якості життя осіб працездатного віку, пом'якшення наслідків демографічної кризи, що є стратегічним завданням забезпечення сталого розвитку.

Одним з головних напрямків покращення сучасної ситуації в країні є реформа охорони здоров'я.

Правовою основою програми реформування є Конституція України і Основи законодавства України про охорону здоров'я, що проголошують і гарантують право кожної людини на охорону здоров'я. Тому вузловим питанням реформи галузі є комплексна перебудова її фінансування, мобілізація потрібних коштів як за рахунок державного бюджету, так і позабюджетних джерел. Проте в умовах економічної кризи реальні можливості галузі вступають у деяку суперечність із проголошеним правом.

В умовах обмеженого фінансування, що лише на третину задовольняє потреби охорони здоров'я, виконати завдання реформи можна лише шляхом раціоналізації організації системи медичної допомоги.

Складністю реформи є те, що при мінімальних витратах необхідно досягти максимальної медичної, соціальної та економічної ефективності, забезпечити доступність і якість основних видів медичної допомоги. Для цього належить здійснити реструктуризацію галузі, яка насамперед полягає у перегляді та корекції норм потреб населення у різних видах медичної допомоги і нормативів навантаження медичних працівників різних спеціальностей, у пріоритетному розвитку первинної медико-санітарної допомоги на засадах сімейної медицини (загальної практики) як найближчої до населення, найбільш доступної та економічної, у відповідній раціоналізації спеціалізованої та стаціонарної допомоги, в обґрунтованому впорядкуванні мережі медичних закладів за рахунок скорочення непотрібних ланок, удосконалення їх структури і функцій.

Метою реформування системи охорони здоров'я є збереження і зміцнення здоров'я всіх верств населення, підвищення якості та ефективності медико-санітарної допомоги, забезпечення соціальної справедливості та права громадян на її одержання в умовах трансформації соціально-економічних відносин за рахунок удосконалення організації та фінансування галузі, раціонального використання ресурсів.

Основними напрямками структурної реорганізації у сфері охорони здоров'я на державному рівні визначено: перегляд ст. 49 Конституції України; удосконалення нормативної бази галузі охорони здоров'я; визначення базового пакету надання медичних послуг, гарантованих державою; пріоритет на потужну мережу амбулаторно-поліклінічних закладів з мобільним забезпеченням надання невідкладної медичної допомоги; реорганізація наявних потужностей в заклади (відділення) для хронічних хворих, для надання медико-соціальної допомоги (будинки сестринського догляду, хоспіси тощо); передача відомчих лікарень у комунальну власність; розробка механізмів договірної оплати медичних послуг; закупівля медичних послуг за критерієм ціна/якість; контроль якості надання медичних послуг; створення комунальних медичних закладів; кадрова реформа; відхід від фінансування стаціонарного ліжка та відвідування в амбулаторно-поліклінічних закладах; проведення оплати праці від обсягів та якості роботи медичних працівників; впровадження нових інформаційних систем; введення формулярної системи медикаментозного забезпечення; розробка негативного переліку лікарських засобів та вилучення їх із системи надання медичної допомоги; повернення до рецептурного відпуску лікарських медичних засобів.

Слід забезпечити розробку, зміну та супровід нормативних актів: Закон України «Про основи законодавства України про охорону здоров'я», Закон України «Про лікарські засоби», Закон України «Про обіг в Україні наркотичних засобів, психотропних речовин, їх аналогів і прекурсорів», Закон України «Про ратифікацію Рамкової конвенції Всесвітньої організації охорони здоров'я з боротьби проти тютюну», законопроект «Про

управління охороною здоров'я», законопроект «Про заклади охорони здоров'я», законопроект «Про лікарняні каси», законопроект «Про права пацієнтів», проект постанови КМУ «Про програму розвитку охорони здоров'я сільського населення», проект Указу Президента України «Про затвердження Програми реформування галузі охорони здоров'я».

Основні моменти реформування відображено в Указі Президента України від 06.12.2005 року № 1694/2005 «Про невідкладні заходи щодо реформування системи охорони здоров'я населення», які розділені на короткострокові (2006 рік), середньострокові (2007-2009 роки) та довгострокові (2010-2011 роки) заходи.

На регіональному рівні необхідно вирішувати ряд стратегічних питань, результати яких ляжуть в основу перетворень, а саме: визначення переліку медичних послуг по регіонах області і в обласних лікувальних закладах, які вкрай необхідні населенню:

1) Надання невідкладної медичної допомоги (функціонування відділень (пунктів) невідкладної медичної допомоги, можливо існує потреба у створенні нових, об'єднанні їх тощо).

2) Функціонування діагностичної бази і організація діагностичного процесу.

3) Забезпечення лікувального процесу.

Внаслідок виконання програми очікуються наступні результати:

– визначені реальні потреби різних груп населення у різних видах медико-санітарної допомоги в сучасних умовах і затверджені обґрунтовані норми й нормативи забезпечення населення медико-санітарною допомогою;

– буде визначено фактичне навантаження медичних працівників;

– відбудеться стандартизація медичної допомоги на первинному, вторинному і третинному рівнях;

– будуть запроваджені механізми фінансування закладів охорони здоров'я й оплати праці медичних працівників залежно від обсягу, якості та результатів роботи;

– будуть проведені розрахунки реальних потреб галузі у кадрових, матеріальних і фінансових ресурсах;

– відбудеться визначення пріоритетів розвитку галузі, у першу чергу забезпечення пріоритетного розвитку первинної медико-санітарної допомоги;

– будуть запроваджені механізми визначення обсягів гарантованого державою рівня медико-санітарної допомоги в конкретних умовах;

– буде проведено раціоналізацію та оптимізацію вторинної і третинної медико-санітарної допомоги;

– буде проведена сучасна система інформаційного забезпечення галузі;

– відбудеться удосконалення системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації медичних кадрів;

- буде забезпечено зміцнення матеріальної бази охорони здоров'я;
- як наслідок, відбудеться поліпшення стану здоров'я населення.

Список використаної літератури

1. Радиш Я.Ф. Державне управління охороною здоров'я в Україні: генезис, проблеми та шляхи реформування. – К.: Знання, 2003.
2. Підасв А.В. Пріоритетні напрями розвитку системи охорони здоров'я в Україні // Вісник соціальної гігієни та організації охорони здоров'я України. – 2002. – №4. – С. 5-8.
3. Урсол Т.М., Скрипник О.А., Бугро В.І. Стратегія реформ. Регулювання фінансових ресурсів галузі охорони здоров'я України: від державного до приватного сектора. – К.: Наука, 2008.

КОШКІНА Тетяна

«ЗЕЛЕНИЙ ТУРИЗМ» ЯК ФАКТОР РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ УКРАЇНИ

Незадовільний стан соціальної інфраструктури, недостатній рівень оплати та умов праці, катастрофічний спад сільськогосподарського виробництва внаслідок економічної кризи, який призвів до небувалого росту безробіття і збідніння сільського населення і складає основне коло проблем розвитку на селі. Це, в свою чергу, спричиняє спустошення сільських територій, фактично – демографічну кризу на селі.

Беручи до уваги досвід європейських країн, стосовно розвитку сільської місцевості, одним з напрямів виходу з кризи для сучасних сіл може бути сільський зелений туризм.

Щоб не обезлюднювались сільські території, органи влади і самоврядування за активної участі сільських громад і громадських організацій, вживають спеціальних заходів до того, щоб якомога більше видів несільськогосподарської діяльності розвивалось саме у сільській місцевості. У тому числі, щоб виробники сільськогосподарської продукції займались несільськогосподарськими видами діяльності та завдяки цьому отримували вищі доходи, що сприяло б зростанню доходів сімей, а також наповнюваності місцевих бюджетів. А зростання доходів селян і органів місцевого самоврядування – важлива запорука підвищення якості життя на селі, розвитку сільської інфраструктури, формування сприятливого життєвого середовища для розвитку того ж таки сільського господарства.

Отже, необхідно знайти нові види діяльності, які б доповнили сільськогосподарську діяльність. Пошук підходів до вирішення цієї задачі пояснює підвищену увагу до зеленого туризму, що за швидкого розвитку може оживити багато сільських регіонів. Адже більшість городян в

країнах ЄС, особливо під час світової економічної кризи віддають перевагу відпустці в сільській місцевості.

Якщо подивитися на дану ситуацію з позицій стійкого розвитку сільських територій, то будь-яка діяльність, спрямована на створення робочих місць і збільшення доходів населення, заслуговує на підтримку, особливо якщо вона здійснюється у несприятливих умовах – у сільській «глибинці», на депресивних територіях тощо. Сільський господар, який розміщує і харчує гостей-туристів, на якийсь час сам створює робоче місце собі чи членам своєї сім'ї, збільшує свій дохід, отже цілком справедливо може розраховувати на підтримку. Але від діяльності сільських господарів суспільство отримує ще й додаткові блага: стабілізується демографічна ситуація на селі, залишаються обжитими території, відтворюється людський потенціал сільського господарства. Тому в багатьох країнах діяльність сільського населення, що кваліфікується як агротуризм (у нас – сільський зелений туризм), користується максимальними перевагами.

В якому ж стані знаходиться сільський туризм в Україні і що для цього розвитку вже зроблено?

Історично явище сільського туризму не пов'язане із політикою «з гори» чи будь-яким штучним винаходом. Сільський зелений туризм – це реальна можливість диверсифікації сільської економіки, підтримання стійкого розвитку держави, збереження культурної та історичної спадщини. Це перевірена на практиці багатьох європейських країн діяльність, яка ініціюється самим населенням – з одного боку – туристами, з іншого – тими, хто їх приймає. В Україні є вагомі перешкоди на шляху до розвитку сільського зеленого туризму, найбільшими з яких є несформованість сприятливого нормативно-правового поля, відсутність нормативного врегулювання статусу надавача його послуг, відсутність державної підтримки та брак інформації (досі єдиним джерелом інформації для бажаючих розпочати таку діяльність, а, з іншого боку, для туристів, – лишається журнал «Туризм сільський зелений» і сайт Спілки сприяння розвитку сільського туризму в Україні і приватні аматорські сайти, створені господарями садиб – об'єктів зеленого туризму). Виникає необхідність підготовки тренерів, викладачів та менеджерів, стажування в європейських країнах, як державних службовців так і громадських організацій, з метою вивчення їх досвіду, видання навчальних посібників та підручників. А згодом і введення системи якості послуг (категоризації садиб).

Отже, з одного боку – сільський туризм сьогодні – це надання послуг для відпочинку туристів у сільській місцевості, пов'язаного з їх перебуванням у будинку сільського господаря й використанням ресурсів місцевості. З іншого – дієвий інструмент стабільного соціально-економічного розвитку села.

Таким чином розвиток сільського туризму впливає:

- на вирішення соціально-економічних проблем села;
- на зменшення рівня безробіття на селі та розширення кола самозайнятості сільського населення, особливо молоді;
- на розширення можливостей реалізації продукції особистого селянського господарства, причому реалізації її на місці;
- на покращання благоустрою сільських садиб, вулиць, в цілому сіл; стимулює розвиток соціальної інфраструктури;
- на відродження, збереження і розвиток місцевих народних промислів, пам'яток історико-культурної спадщини;
- на підвищення культурно-освітнього рівня сільського населення.

Наразі, існує необхідність розробки програм, методів, інструментів, заходів, механізмів розвитку і підтримки зеленого туризму на державному рівні. Пропозиції щодо цього на прикладі Новгородківського району Кіровоградської області знайдуть розвиток у магістерській роботі.

КУЗЬМЕНКО Аліна

МЕТОДОЛОГІЯ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ СТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛІВ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ У СФЕРІ КАПІТАЛЬНОГО БУДІВНИЦТВА

Проблема ефективності управління є складною і суперечливою. Вона стосується усіх сфер суспільного життя, зокрема, галузі державного управління. Створення ефективної системи державного управління стало однією з головних передумов успішного впровадження адміністративної реформи в Україні, яка спрямована на формування принципово нової моделі публічної влади.

Водночас, важливими стають питання оцінки ефективності органів місцевого самоврядування. Обсяг завдань, які покладаються на органи виконавчої влади, особливо на місцевому рівні, зумовлює використання широкого спектру критеріїв при оцінці їхньої управлінської діяльності. Тому необхідна розробка комплексної науково-обґрунтованої методики оцінки ефективності роботи виконавчих комітетів міських рад, результати якої сприятимуть забезпеченню неупередженою інформацією усіх зацікавлених сторін, встановленню чітко окреслених цілей та розробки дієвих пропозицій з метою підвищення ефективності управління.

Як і в кожній справі, ефективність роботи органів місцевого самоврядування, їх роль та авторитет вирішальною мірою залежать від компетенції та професійної діяльності його структурних підрозділів. Отже оцінка діяльності органів виконавчої влади повинна починатися з оцінювання ефективності діяльності її структурних підрозділів.

Капітальне будівництво є однією з найважливіших галузей народного

господарства, від якої залежить ефективність функціонування всієї системи господарювання в країні. Від розвитку будівництва залежать також вихід економіки держави з кризового стану й виведення її на світовий рівень. Як правило, основні інвестиції здійснюються в будівництво.

Здійснити оцінку ефективності, результативності діяльності структурних підрозділів у сфері капітального будівництва можливо лише коли є чітко поставлені завдання та цілі (мета) управління. Разом з тим питання ефективності рано чи пізно постають перед кожним керівником як з потребою оцінки діяльності структурного підрозділу, так і з необхідністю отримання чіткої відповіді: чи виправдані понесені витрати на реалізацію програм, проектів, прийняття управлінських рішень, і врешті-решт, задоволення громадян від надання послуг.

Основними завданнями управління капітального будівництва міськвиконкому є:

- створення та відтворення основних фондів на території міста;
- виконання завдань з будівництва житлових будинків, об'єктів освіти, охорони здоров'я, зв'язку, транспорту, торгівлі, громадського харчування, комунального господарства, культурно-побутового й іншого призначення та ефективного використання капітальних вкладень, що спрямовуються на цю мету;
- забезпечення разом із учасниками інвестиційного процесу виконання завдань з будівництва та введення в експлуатацію об'єктів житла, соціальної сфери та комунального господарства;
- забезпечення ефективності прийняття проектних рішень на основі широкого застосування прогресивних технологій, устаткування, матеріалів і конструкцій, передових методів організації праці, виробництва та управління;
- сприяння впровадженню у будівництво прогресивних проектних рішень, нових будівельних матеріалів, конструкцій та виробів.

З огляду на основні завдання управління капітального будівництва можна сказати, що ефективність діяльності управління має два параметри, або дві сторони єдиного цілого:

- соціальну, що визначається ступенем взаємної пов'язаності цілей державного управління, відповідністю його результатів назрілим суспільним потребам;
- економічну, що визначається співвідношенням суспільних затрат і результатів управління, у тому числі відношенням вартості обсягів наданих послуг до вартості залучених для цього коштів.

Що стосується підходів до визначення оцінки діяльності то їх науковці виділяють в основному в такі категорії, як економічність, результативність та ефективність. Оцінювання економічної ефективності діяльності будь-якого органу виконавчої влади та структурних підрозділів

в тому числі – це перш за все комплексне дослідження та співставлення таких критеріїв:

1) витрати (зусилля), які були здійснені для досягнення бажаного результату;

2) досягнення за результатами діяльності;

3) порівняння доцільності досягнень із витратами.

Для оцінки соціальної ефективності діяльності структурного підрозділу виділяють наступні п'ять критеріїв:

1) ціле орієнтованість організації та функціонування державно-управлінської системи її підсистем;

2) затрати часу на вирішення управлінських питань і здійснення управлінських операцій;

3) реальність управляючих впливів, а не їх бажаність; ступінь складності організації суб'єкта державного управління;

4) витрати на утримання і забезпечення функціонування державно-управлінської системи, її підсистем, організаційних структур.

Таким чином до основних типів оцінок державного управління, місцевого самоврядування можна віднести:

– оцінку результатів;

– оцінку соціальних наслідків;

– оцінку економічної ефективності;

– оцінку процесу управління.

З цією метою головним чином використовують такі п'ять джерел інформації:

1) звіти органів місцевого самоврядування і їх посадових осіб;

2) масові обговорення і голосування (референдуми);

3) громадська думка;

4) засоби масової інформації;

5) звернення громадян.

КУЩЕНКО Ірина

УДОСКОНАЛЕННЯ БЕЗОПЛАТНОЇ ПРАВОВОЇ ДОПОМОГИ НАСЕЛЕННЮ

Надання безоплатних послуг по консультаціям з правових питань населенню органами виконавчої влади України безпосередньо пов'язано з вимогами ст. 3 Конституції України, де головним обов'язком держави визначено забезпечення прав і свобод людини. Тому надання безоплатної правової допомоги державою є певною мірою виконання обов'язків держави перед людиною.

Отже, надання безоплатних послуг населенню по консультаціям з правових питань є вкрай раціональною та необхідною інновацією. Отримуючи допомогу, людина відчуває, що до неї ставляться з повагою,

враховують та задовольняють її потреби, що зазначено у Конституції України.

В нинішніх умовах, багато громадян України потребують правових порад щодо поліпшення й вдосконалення дії, які даю змогу зменшити ризик, а традиційні форми безоплатної правової допомоги не задовольняє потреб громадян. Враховуючи всі аспекти цього питання, Міністерством юстиції був розроблений і Верховною Радою ухвалений в першому читанні проект Закону «Про безоплатну правову допомогу».

Система безоплатної правової допомоги має бути такою, щоби, попри її управління і фінансування державою, вона залишалася незалежною від держави; за інших обставин у випадку конфлікту між інтересами громадянина та інтересами держави захист інтересів громадянина може опинитись під загрозою.

Стаття 59 Конституції України гарантує кожному право на правову допомогу, яка надається безоплатно у випадках передбачених законом.

Створення ефективної системи безоплатної правової допомоги впливає також з міжнародних зобов'язань України: Конвенції Ради Європи про захист прав людини та основних свобод, Міжнародного пакту про громадянські та політичні права, інших міжнародних документів.

Сьогодні держава має забезпечити реальне та ефективне виконання зобов'язань у сфері надання безоплатної правової допомоги в кримінальних, цивільних, адміністративних справах відповідно до положень Європейської конвенції про захист прав людини і основних свобод. Досягнення цієї мети вимагатиме витрачання значних бюджетних ресурсів, створення потужної інституційної структури для управління цим процесом, а також забезпечення його якості.

Ефективно функціонуючий інститут правової допомоги є важливою гарантією забезпечення доступу особи до правосуддя.

Ситуація, яка склалась на даний момент в Україні, унеможливорює належне провадження державної політики в сфері надання кваліфікованої безоплатної правової допомоги. Існує ряд проблем, вирішення яких є основним завданням здійснюваної реформи.

Проблеми забезпечення безоплатної правової допомоги:

1) обмежений доступ громадян до адвоката для одержання безоплатної правової допомоги;

2) низький розмір оплати праці спеціалістів та неефективний порядок проведення оплати;

3) незадовільна якість та ефективність правової допомоги, яка надається адвокатами за призначенням в кримінальних справах, що є наслідком відсутності стандартів якості надання безоплатної правової допомоги та процедур контролю за якістю;

4) відсутність механізму надання безоплатної правової допомоги;

5) відсутність розвиненої мережі консультативних пунктів на

доступному для осіб територіальному рівні, недостатність наявних закладів, невпорядкованість діяльності з надання правової допомоги;

б) проблеми в бюджетному фінансуванні;

в) відсутність системи прогнозування та планування бюджетних коштів на оплату правової допомоги.

Загальним для усіх названих проблем є відсутність ефективного управління в сфері надання безоплатної правової допомоги. На сьогодні відповідними функціями щодо забезпечення безоплатної правової допомоги призначенням наділено Міністерство юстиції. Однак, до функцій Міністерства не віднесено здійснення контролю за якістю послуг, що надаються, моніторингу фактичних потреб у безоплатній правовій допомозі, координації системи надання безоплатної правової допомоги в цілому.

Доцільно розмежувати функції з надання безоплатної правової допомоги з боку постачальників цієї послуги та адміністративної функції, яку здійснює орган управління системою безоплатної правової допомоги.

Ще один чинник, який свідчить про доцільність існування самостійного органу управління системою безоплатної правової допомоги полягає в тому, що створення запропонованого органу не викликає суттєвих видатків по відношенню зі спробою удосконалення діяльності існуючих адміністративних структур.

Підвищення якості стандартів системи безоплатної правової допомоги можливо досягти, якщо:

1) забезпечити якісну правову допомогу усім особам, які мають право одержати її безоплатно;

2) створити ефективну систему гарантованої державою правової допомоги, яка має задовольняти потреби держави та суспільства.

Структура та етапи удосконалення безоплатної правової допомоги:

– проведення експериментів для апробації запропонованих Концепцією моделей організації надання первинної та вторинної правової допомоги;

– створення органу, відповідального за організацію надання безоплатної правової допомоги;

– створення законодавства;

– проведення постійного моніторингу функціонування системи безоплатної правової допомоги.

Шляхи удосконалення безоплатної правової допомоги:

1) Вдосконалити весь масив законодавства, що регулює питання надання правової допомоги, з метою приведення його у відповідність із європейськими нормами та стандартами у галузі забезпечення прав людини.

2) Створити єдину професійну незалежну самоврядну адвокатуру на основі нового Закону «Про адвокатуру».

3) Чітко визначити категорії справ, обсяги гарантованої державою правової допомоги.

4) Відмежувати первинну правову допомогу, що полягатиме в покладенні на органи місцевого самоврядування за сприяння громадських організацій функцій консультування осіб. Вторинна правова допомога надаватиметься професійними суб'єктами та полягатиме в підготовці відповідних юридичних документів, представництві і захисті особи в судах та інших органах.

5) Обрати та апробувати через реалізацію пілотних проектів прийнятної моделі організації надання спеціалістами безоплатної правової допомоги, яка б забезпечила високу якість послуг, адекватну оплату праці адвокатів.

6) Створити ефективний механізм управління системою безоплатної правової допомоги.

7) Закріпити у спеціальному законі найбільш ефективні механізми надання безоплатної правової допомоги.

8) Підвищення кваліфікаційного рівня спеціалістів.

Втілення зазначеного у житті вбачається на основі відповідної Концепції реформування безоплатної правової допомоги, реалізації пілотних проектів з метою апробації конкретних моделей надання правової допомоги.

ЛАЗАРЄВА Леся

ЗАКОНОДАВЧА ТА ІНСТИТУЦІЙНА ОСНОВА СТВОРЕННЯ УМОВ ЩОДО ЗАХИСТУ ПРАВ ГРОМАДЯН В УКРАЇНІ ТА ЄС

Право ЄС звернене передусім до держав-членів ЄС. Вони повинні неухильно дотримуватися правових настанов директив, регламентів, рішень та інших актів ЄС, оскільки в момент вступу до цього об'єднання добровільно віддали йому частину свого суверенітету.

Одночасно чимало держав Європи, які на сьогодні не є членами ЄС, висловили своє бажання в майбутньому вступити до цього Союзу. А однією з основних умов прийняття до ЄС нових членів є адаптація їх внутрішнього законодавства до права ЄС. При цьому під адаптацією розуміють систему односторонніх заходів, що вживаються державами, які мають намір вступити до ЄС, з метою приведення своїх законодавчих систем у відповідність з обов'язковим мінімумом законодавства ЄС. Такий обов'язковий мінімум отримав назву *acquis communautaire*, що у перекладі з французької означає доробок співдружності.

Цей доробок співдружності було відпрацьовано в середині 90-х років для 10 держав Центральної та Східної Європи, а також Кіпру, з якими ЄС на той час встановив відносини асоційованого членства.

Так, відповідно до статті 51 Угоди про партнерство та співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами (Європейським Союзом) та їх державами-членами від 16 червня 1994 р. Україна взяла на себе зобов'язання вживати заходів для поступового приведення національного законодавства у відповідність із законодавством Європейського Союзу у таких пріоритетних сферах: митне право, законодавство про компанії, банківське право, бухгалтерський облік компаній, податки, включаючи непрямі, інтелектуальна власність, охорона праці, фінансові послуги, правила конкуренції, державні закупівлі, охорона здоров'я та життя людей, тварин, рослин, довкілля, захист прав споживачів, технічні правила і стандарти, транспорт, енергетика, включаючи ядерну.

З метою реалізації стратегічного курсу України на інтеграцію до Європейського Союзу, забезпечення всебічного входження України у європейський політичний, економічний і правовий простір та створення передумов для набуття Україною членства у Європейському Союзі 11 червня 1998 року Президент України своїм Указом затвердив Стратегію інтеграції України до Європейського Союзу

Законодавчі засади здійснення адаптації законодавства в Україні визначені Законом України «Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» (далі – Програма). Програмою визначені цілі адаптації, етапи її проведення, завдання, які необхідно виконати на першому етапі (2004 – 2007 роки), послідовність здійснення адаптації, інституційний механізм, роль Верховної Ради України та Кабінету Міністрів України у цьому процесі.

З метою забезпечення виконання Програми було прийнято постанову Кабінету Міністрів України від 15 жовтня 2004 р. № 1365 «Деякі питання адаптації законодавства України до законодавства ЄС». Цією постановою утворено Координаційну раду з адаптації законодавства України до законодавства ЄС та затверджено Положення про неї. Також постановою затверджено Порядок підготовки та реалізації щорічних планів заходів щодо виконання Програми.

З метою забезпечення інформаційного, науково-експертного, аналітичного та методологічного супроводу адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу постановою Кабінету Міністрів України від 24 грудня 2004 року № 1742 створено Державний департамент з питань адаптації законодавства та затверджено Положення про нього. Департамент є урядовим органом державного управління і діє у складі Міністерства юстиції. Департамент в межах компетенції здійснює реалізацію державної політики у сфері адаптації законодавства та координацію роботи, пов'язаної з виконанням Програми.

Відповідно до Положення Департамент здійснює підготовку щорічних планів заходів щодо виконання Програми; проводить моніторинг

та готує звіти про стан виконання Програми; готує рекомендації щодо приведення законодавства України у відповідність з *acquis communautaire*; організовує роботу щодо проведення порівняльно-правового аналізу регулювання правовідносин у відповідних сферах в Україні та Європейському Союзі; проводить експертизу (готує висновки) нормативно-правових актів України на відповідність *acquis communautaire*; здійснює переклад актів *acquis communautaire* українською мовою; організовує роботу, пов'язану із створенням та функціонуванням загальнодержавної інформаційної мережі з питань європейського права; розробляє за дорученням Президента України, Кабінету Міністрів України та за власною ініціативою проекти законів, інших нормативно-правових актів, що спрямовані на адаптацію законодавства України до *acquis communautaire*, здійснює інші функції, необхідні для виконання покладених на Департамент завдань.

Оскільки здійснення експертизи проектів законів та інших нормативно-правових актів, які за предметом правового регулювання належать до пріоритетних сфер адаптації, на відповідність *acquis communautaire* є важливою складовою реалізації державної політики у сфері адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу з метою впорядкування цього процесу прийнято відповідний наказ Міністерства юстиції від 28 квітня 2005 року № 451/10731.

Порядок здійснення експертизи проектів законів та інших нормативно-правових актів на відповідність *acquis communautaire* визначено Регламентом Кабінету Міністрів України, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 18 липня 2007 року № 950.

Слід зазначити, що саме формальне перенесення в національне законодавство вимог доробку співдружності визнається недостатнім для позитивного висновку про те, що та чи інша держава гармонізувала свою правову систему з європейською. Особливо це можна спостерігати на місцевому рівні, коли при прийнятті рішень місцевими адміністраціями фактично юридичні управління керуються Конституцією і законами України, актами Президента України, постановами та розпорядженнями Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, актами органів виконавчої влади вищого рівня, розпорядженнями голови облдержадміністрації, Положенням про юридичне управління місцевої адміністрації та іншими нормативно - правовими актами. Так, на місцевому рівні немає чіткої вимоги перевірки актів органів місцевої влади на відповідність *acquis communautaire*.

Потрібно, щоб відповідні правові норми були впроваджені на практиці. Необхідно продемонструвати, що держава має управлінські та юридичні можливості для застосування доробку співдружності. Таким чином, механізм гармонізації законодавства про захист прав і свобод людини та громадянина з правом навколишнього середовища ЄС має слідувати за такою схемою: розробка та прийняття національних законодавчих

актів, адаптованих до вимог доробку співдружності; їх практичне впровадження; примусові заходи до виконання встановлених вимог; можливість оцінки досягнутих результатів (ефективність законодавства).

ЛИСЕНКО Вікторія

РОЗРОБЛЕННЯ ПРОЕКТУ СОЦІАЛЬНОГО ОБЛАШТУВАННЯ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ В УКРАЇНІ

Згідно з освітньо-професійною програмою підготовки магістрів державного управління, з Положенням про стажування слухачів Національної академії державного управління при Президенті України в органах місцевого самоврядування (затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2004 року №486) та з метою набуття досвіду практичної роботи в органах державної влади з 6 липня по 28 серпня 2009 року я проходила стажування в Солонянській районній державній адміністрації в Дніпропетровській області на посаді завідувача сектору контролю.

Відповідно до затвердженої індивідуальної програми стажування протягом періоду стажування ознайомлювалася з структурою, організацією роботи, головними завданнями та функціями Солонянської районної державної адміністрації, вивчала нормативно-правову базу, яка регулює діяльність РДА, аналізувала та готувала звітну інформацію, збирала матеріал про роботу структурних підрозділів РДА, що реалізують державну соціальну політику, для подальшого використання його в написанні магістерської роботи.

Вирішенням завдань державного управління на місцевому рівні займаються райдержадміністрації. Солонянська районна державна адміністрація у своїй діяльності керується:

- Конституцією України,
- законом України «Про державну службу»,
- законом України «Про місцеві державні адміністрації»,
- законом України «Про місцеве самоврядування в Україні»,
- законом України «Про боротьбу з корупцією»,
- актами Президента України, Кабінету Міністрів України, органів виконавчої влади вищого рівня.

Функцій, виконання яких покладається на РДА:

- виконання Конституції та законів України, актів Президента України, уряду, міністерств і відомств;
- законність та правопорядок, додержання прав і свобод громадян;
- виконання державних та регіональних програм соціально-економічного та культурного розвитку, охорони довкілля.
- соціально-економічного розвитку відповідних територій;
- бюджету, фінансів та обліку;

- управління майном, приватизації та підприємництва;
- промисловості, сільського господарства, будівництва, транспорту і зв'язку;
- науки, освіти, культури, охорони здоров'я, фізкультури і спорту, сім'ї, жінок, молоді та неповнолітніх;
- зовнішньоекономічної діяльності;
- оборонної роботи та мобілізаційної підготовки;
- соціального захисту, зайнятості населення, праці та заробітної плати.

Водночас завданнями райдержадміністрацій є:

- підготовка та виконання відповідних обласних і районних бюджетів;
- звіт про виконання районних та місцевих бюджетів; взаємодія з органами місцевого самоврядування.

Відкритість даних переліків також симетрична і переважає можливість реалізації інших повноважень- як наданих державою, так і делегованих відповідними радами.

Протягом періоду стажування я обіймала посаду завідувача сектору контролю Солонянської райдержадміністрації.

Сектор контролю Солонянської районної державної адміністрації утворений з метою здійснення контролю за виконанням актів та доручень Президента України, Кабінету Міністрів України, актів міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, розпоряджень і доручень голів обласної та районної державних адміністрацій.

У своїй діяльності з питань здійснення контролю сектор безпосередньо підпорядковується голові райдержадміністрації та заступнику голови райдержадміністрації з організаційних та адміністративних питань згідно з розподілом функціональних повноважень.

Сектор контролю у своїй діяльності керується Конституцією України і законами України, актами Президента України, Кабінету Міністрів України, міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Типовим положенням про структурний підрозділ з контролю апарату місцевої державної адміністрації, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2000 року № 1290 «Про затвердження Типового положення про відділ контролю апарату обласної, Київської та Севастопольської міської державної адміністрації», із змінами, внесеними згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 16 вересня 2004 року № 1208, розпорядженнями голови облдержадміністрації, голови районної державної адміністрації, цим Положенням та іншими нормативно-правовими актами.

Сектор контролю провадить свою діяльність на основі квартальних, місячних та тижневих планів, що затверджуються заступником голови райдержадміністрації за напрямком діяльності.

Основними завданнями сектору контролю є:

1) Здійснення контролю за виконанням структурними підрозділами райдержадміністрації актів та доручень Президента України, Кабінету Міністрів України, актів міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, розпоряджень і доручень голів обласної та районної державних адміністрацій (далі – документи), а також аналіз причин порушення строків виконання документів і внесення пропозицій щодо їх усунення.

2) Підготовка інформаційно-аналітичних та інших матеріалів з питань виконання документів.

3) Інформування голови та заступника голови райдержадміністрації про стан виконання документів структурними підрозділами райдержадміністрації.

4) Підготовка проектів розпоряджень і доручень голови райдержадміністрації з питань, що належать до компетенції сектору контролю.

Сектор контролю відповідно до покладених на нього завдань:

1) Перевіряє виконання документів працівниками структурних підрозділів райдержадміністрації.

2) Контролює своєчасне надходження інформаційних та інших матеріалів від структурних підрозділів райдержадміністрації.

3) Готує інформаційно-аналітичні матеріали для керівництва райдержадміністрації щодо виконання документів.

4) Розробляє і вносить в установленому порядку пропозиції з питань удосконалення організації контролю за виконанням документів.

5) Проводить моніторинг строків виконання документів та інформує заступника голови про неможливість їх додержання.

6) Вносить пропозиції про розгляд на засіданнях колегії облдержадміністрації питань щодо стану виконавської дисципліни.

7) Проводить методичну роботу з питань організації контролю у структурних підрозділах райдержадміністрації.

Під час стажування я ознайомилася з нормативними документами, що регламентують діяльність сектору контролю.

Прийняла участь у складанні аналітичних та доповідних записок, розгляду скарг та заяв громадян.

Ознайомилася з досвідом роботи структурних підрозділів Солонянської державної адміністрації, які реалізують державну соціальну політику. Зібрана інформація буд використана для написання магістерської роботи.

Також під час проходження стажування брала участь у поточній роботі РДА, а саме:

роботі з поточною кореспонденцією;

– розгляд звернень громадян;

– брала участь у підготовці звітних інформацій та матеріалів колегії;

– організації та проведенні робочих нарад;

– підготовці до святкування Дня Незалежності України.

ЛОМАКІНА Вікторія

УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСАМИ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО ВНУТРІШНЬОГО ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ

За роки державної незалежності в Україні сформовано основні інституційні складові сучасного демократичного суспільства. До останніх відноситься державний фінансовий контроль – система, яка за формальними ознаками перейшла у спадок від адміністративно-командної економіки, однак набула якісно нових характеристик і за нових умов має виконувати відповідні функції.

Чинна система фінансового контролю далека від досконалої, хоча сукупний фіскально-фінансовий апарат у демократичній Україні за чисельністю в багато разів перевищує аналогічні служби радянських часів. Масовість фінансових порушень в Україні спричинена не відсутністю інституціональної структури державного фінансового контролю, а слабкістю його теоретичної та методичної бази, недоліками в організації контрольного процесу. При цьому державний курс на інтеграцію до Європейського Союзу (ЄС) потребує адаптації системи управління в Україні до сталих європейських традицій демократичного управління. Система державного внутрішнього фінансового контролю, що функціонує сьогодні в Україні, лише частково враховує основні принципи систем державного внутрішнього фінансового контролю країн ЄС. Існує певна неузгодженість у визначенні понятійної бази державного внутрішнього фінансового контролю, яка застосовується у законодавстві, науковій та практичній діяльності. В Україні відсутній рамковий закон про фінансовий контроль, який би визначав базову структуру, суб'єкти та об'єкти контролю. Проблема правової невизначеності цілісної системи державного внутрішнього фінансового контролю частково розв'язується окремими законами та чисельними підзаконними нормативно-правовими актами, де окреслено контрольні повноваження і процедури лише для деяких міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, основною або однією з відокремлених функцій яких є контроль за фінансово-господарською діяльністю інших органів державного сектору, що не належать до сфери їх управління (централізований контроль). У їх число входять органи казначейства, контрольно-ревізійної, податкової і митної служби, Національний банк України і його територіальні органи, Рахункова палата і так далі. При цьому, велика кількість законодавчих і правових актів не забезпечує системності державного фінансового контролю, а також приводить до дублювання і паралелізму. В результаті одні об'єкти контролю перевіряються кілька разів в рік різними контролюючими органами і по різних напрямках їх фінансово-господарської діяльності, тоді як інші можуть не перевірятися роками.

Взагалі, нагромадження у системі значної кількості видів, форм і методів контролю, як застарілих (командно-адміністративних), так і сучасних, матиме наслідком неефективність та недієвість контрольних заходів.

Згідно з рекомендаціями Європейської Комісії, система державного внутрішнього фінансового контролю повинна однаково повно охоплювати контролем всі державні ресурси. У зв'язку з наявністю у вітчизняному законодавстві прогалин залишаються поза державним внутрішнім фінансовим контролем окремі важливі для держави сфери діяльності. Це, зокрема, стосується діяльності державних та комунальних підприємств та інших суб'єктів господарювання, у статутному фонді яких більш як 50 відсотків акцій належать державі, установ і організацій, які використовують державне та комунальне майно, а також формування та використання коштів та майна державних цільових фондів. Крім того, бюджетні кошти, які на момент перерахування з рахунків бюджетних установ за договорами цивільно-правового характеру втрачають статус бюджетних, переходять у розряд непідконтрольних для інспектування. Для встановлення контролю над такими коштами потрібне детальне опрацювання всієї нормативної бази України, так як, наприклад встановлення додаткових повноважень органів державної контрольно-ревізійної служби з проведення централізованого внутрішнього аудиту та централізованого інспектування комунальної власності (власності адміністративно-територіальних одиниць) суперечить відповідним нормам Закону України «Про власність».

На мою думку, основна увага в даний час має бути зосереджена на теоретичних і методичних аспектах формування цілісної системи державного фінансового контролю в Україні.

Для цього потрібно розробити і прийняти закон про основи державного фінансового контролю, який визначав би не тільки перелік органів державного фінансового контролю, але і їх статусну ієрархію, координацію, розмежування завдань, функцій і повноважень. Крім того, необхідно встановити також «правила гри» між учасниками контрольного процесу, які виключали б саму можливість виникнення конфліктів між ними.

Надзвичайно важливим питанням є визначити у проекті закону України «Про фінансовий контроль в Україні» статус і повноваження контролюючих органів, правове забезпечення гарантій їх незалежності, механізм координації роботи та використання результатів системи внутрішнього контролю підконтрольного об'єкта, засади здійснення планового і позапланового контролю, обов'язки посадових осіб контролюючих і підконтрольних суб'єктів у ході його здійснення.

З метою зведення до мінімуму випадків дублювання в роботі і недопущення неконтрольованих сфер фінансових відносин, пропонується законодавчо закріпити такі форми взаємодії між органами державного фінансового контролю:

- створення єдиної загальної термінологічної та методологічної бази внутрішнього контролю та аудиту;
 - координація дій при плануванні, організації та проведенні контролю;
 - проведення спільних організаційних заходів з питань контролю;
 - створення єдиної інформаційної бази та системи обміну інформацією, необхідною для проведення контролю, та інформацією про його результати;
 - професійна підготовка спеціалістів з аналітики для підготовки відповідних управлінських рішень, які мали б змогу впливати на бюджетний процес з метою оптимізації витрачання бюджетних коштів.
- Таким чином, можна стверджувати, що зростання ефективності функціонування системи державного внутрішнього фінансового контролю можлива шляхом удосконалення форм, методів та механізмів діяльності органів, які мають здійснювати такий контроль, оптимізації відносин контролюючих органів, з урахуванням європейського досвіду діяльності відповідних структур, та на підставі адаптації вітчизняної системи фінансового контролю відповідно до принципів ЄС.

МАРЧЕНКО Артем

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ (НА ПРИКЛАДІ РОБОТИ УПРАВЛІННЯ АГРОПРОМИСЛОВОГО РОЗВИТКУ КРИНИЧАНСЬКОЇ РАЙДЕРЖАДМІНІСТРАЦІЇ)

Управління агропромислового розвитку Криничанської районної державної адміністрації є структурним підрозділом Криничанської районної державної адміністрації, основними завданнями якої є втілення в життя аграрної реформи, сприяння демонополізації виробництва і розвитку конкуренції, розвиток ринкової інфраструктури, створення рівних умов для розвитку всіх форм власності та господарювання в агропромисловому комплексі, надання методологічної допомоги сільськогосподарським підприємствам у процесі їх реформування, забезпечення виконання державних та регіональних програм соціального розвитку села тощо.

Одним із пріоритетним напрямком роботи управління агропромислового розвитку Криничанської районної державної адміністрації є виконання Програми поліпшення стану охорони праці та безпеки руху в господарствах агропромислового комплексу всіх форм власності Криничанського району на 2008-2009 роки, основним завданням якої є досягнення шляхом спільних зусиль та координації дій господарств району та зацікавлених організацій (управління праці та соціального захисту населення райдержадміністрації, Фонду соціального страхування

від нещасних випадків (ФССНВУ), управління агропромислового розвитку райдержадміністрації та інших) з впровадження, в першу чергу, організаційно технічних та інших заходів, які розробляються та послідовно виконуються на кожному етапі реалізації Програми, дієвого контролю за ходом виконання заходів та залучення фінансових коштів з різних джерел.

На сьогоднішній день стан охорони праці та безпеки дорожнього руху в аграрних господарствах району залишається незадовільним протягом декількох останніх років, що незважаючи на значне скорочення кількості працюючих в аграрному секторі та зменшення кількості техніки, що експлуатується, призвело до збільшення кількості дорожньо – транспортних пригод та нещасних випадків на виробництві.

Аналіз причин травматизму в господарствах району свідчить, що майже половина нещасних випадків сталися з організаційних причин, а саме: невиконання вимог інструкції з охорони праці – 18 %, порушення правил дорожнього руху – 13 %, порушення вимог безпеки під час експлуатації обладнання, машин, механізмів – 11 %. Однією із вагомих причин такого стану є низький рівень знань правил дорожнього руху та охорони праці, внаслідок чого у працюючих з'являється недбале ставлення до вимог правил охорони праці, а також недостатній контроль з боку керівників та спеціалістів господарств за виконанням цих вимог через слабе знання чинного законодавства з питань охорони праці. На жаль, на даний час в господарствах аграрного сектору району не має як відповідної матеріальної бази, так і кваліфікованих спеціалістів з питань безпеки руху та охорони праці для того, щоб організувати систематичне навчання та переатестацію працюючих з цих питань. До теперішнього часу таке навчання та переатестація працюючих проводиться із залученням учбових організацій міст Дніпропетровська (ДПТНЗ «Державний Дніпропетровський навчальний центр «Дніпроагротехсервіс», Дніпропетровський обласний учбовий центр АПК, Дніпропетровський аграрний університет) та Дніпродзержинська (Придніпровський експертно-технічний центр Держнаглядохоронпраці України) та інших. Тому необхідність формування спеціальної програми зумовлюється потребою в поліпшенні стану організаційної роботи безпосередньо в господарствах району з питань охорони праці та безпеки дорожнього руху. Ефективне вирішення комплексу цих питань можливе на основі послідовного виконання в повному обсязі заходів, передбачених цією Програмою.

З метою підвищення ефективності діяльності Управління агропромислового розвитку Криничанської районної державної адміністрації пропоную:

1. Створити єдину інформаційну систему ведення обліку і об'єднати в єдину систему звітності, за проведення робіт у сільському господарстві.
2. Залучати до співпраці сільськогосподарські господарства,

фермерські господарства, особисті селянські господарства, брати участь у реалізації програм, спрямованих на розвиток галузей агропромислового виробництва та освоєння високо конкурентних систем ведення землеробства і тваринництва із застосуванням енергозберігаючих технологій.

3. Залучати до співпраці сільські, селищні ради щодо контролю за раціональним використанням та охорони земель сільськогосподарського призначення, підвищення родючості ґрунтів, та запобігання утворення незаконних сміттєзвалищ у сільській місцевості.

4. Так як у 2004 році штатна чисельність Управління агропромислового розвитку Криничанської районної державної адміністрації була 19 чоловік, а зараз на жаль у 2009 році 12 чоловік. Пропоную для покращення роботи Управління агропромислового розвитку Криничанської районної державної адміністрації додати в штатну одиницю юриста, а також економіста.

5. Покласти в обов'язки Управління агропромислового розвитку Криничанської районної державної адміністрації здійснювати контроль при зміні цільового призначення на землю у Криничанському районі, з правом покладання заборони.

6. Забезпечити управління агропромислового розвитку Криничанської районної державної адміністрації необхідним вдосконаленим матеріально-технічним обладнанням.

МАТУСЕВИЧ Євгеній

ПРОБЛЕМИ ВІЙСЬКОВО-ПОЛІТИЧНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА УКРАЇНИ ТА НАТО У КОНТЕКСТІ ЄВРОАТЛАНТИЧНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

Перші контакти Україна-НАТО були започатковані восени 1991 року, і вже у січні 1992 року представник України вперше взяв участь у засіданні Робочої групи високого рівня Ради північноатлантичного співробітництва. У 1997 р. Україна стала співзасновницею та учасником Ради євроатлантичного партнерства (РСАП), яка на сьогодні налічує 26 держав-членів НАТО та 20 країн-партнерів.

Починаючи з 1994 р., наша держава бере активну участь у програмі «Партнерство заради миру» (ПЗМ), в рамках якої українські військові були залучені до кількох десятків спільних з країнами-членами та партнерами НАТО миротворчих навчань як на території нашої країни, так і за кордоном.

Значного прогресу у відносинах України з НАТО було досягнуто у лютому 2005 р. на саміті Комісії Україна – НАТО (КУН) в Брюсселі, коли Президент України В.Ющенко проголосив, що набуття членства в НАТО є кінцевою метою співробітництва України з Альянсом. Цей

сигнал України був позитивно сприйнятий у Брюсселі, і вже в квітні на засіданні КУН на рівні міністрів закордонних справ було ініційовано інтенсифікований діалог з питань членства та відповідних реформ.

На сьогодні найбільшою й результативною сферою практичного співробітництва з НАТО є військова. Військово-технічний напрямок співробітництва реалізується через участь у засіданнях Конференції національних директорів з озброєнь та її груп, співпраці в проектах Агентства НАТО з питань постачання і забезпечення та інших структур НАТО, які працюють у військово-технічній сфері.

Співробітництво України з НАТО в галузі озброєнь базується на засадах програми «Партнерства заради миру», Хартії про особливе партнерство між Україною і НАТО та положеннях документу «Основні напрями співробітництва Україна-НАТО в галузі озброєнь».

Основними напрямками співпраці Україна-НАТО у сфері озброєнь на сучасному етапі є:

- досягнення відповідного рівня взаємосумісності озброєння та військової техніки для забезпечення виконання спільних з НАТО операцій з підтримання миру;

- створення умов для забезпечення розробки, закупівлі озброєння та військової техніки і матеріально-технічного забезпечення відповідно до стандартів держав-членів НАТО;

- створення в Україні державної системи кодифікації продукції військового призначення, що сумісна з системою кодифікації НАТО;

- підтримання проекту Трастового фонду ПЗМ для знешкодження небезпечних, непридатних для використання та надлишкових боєприпасів та легкого озброєння і стрілецької зброї в Україні.

Заходи співпраці у цій сфері здійснюються відповідно до положень Плану дій Україна – НАТО, щорічних Цільових планів та Індивідуальної програми партнерства Україна – НАТО.

Співробітництво України з НАТО у військових галузях має на меті використання досвіду і допомоги НАТО, держав-членів і країн-партнерів Альянсу для реформування і розвитку ЗС України, вдосконалення механізмів соціального захисту військовослужбовців, підготовку військових контингентів і відповідної інфраструктури України для взаємодії з НАТО під час проведення спільних миротворчих, пошукових і рятувальних операцій.

Щорічно військовослужбовці України беруть участь у значній кількості заходів в рамках та «в дусі» Програми ПЗМ: засідання Комісії Україна-НАТО та РСАП на рівні міністрів оборони, Військового комітету Україна-НАТО та РСАП на рівні начальників штабів, засідання РСАП на рівні командувачів родів і видів військ, семінари і конференції, навчальні курси, засідання в рамках Спільної робочої групи з питань воєнної реформи на експертному і високому рівнях, спільні військові навчання.

Офіцери старшої ланки регулярно беруть участь у курсах, що

проводяться Оборонним коледжем НАТО, який розташований у Римі, Італія, а також Школою НАТО у місті Обераммергау, Німеччина. Зв'язки із зазначеними навчальними закладами були необхідними для організації нового багатонаціонального центру у Національній академії оборони України.

Іншою важливою метою військового співробітництва є розвиток взаємосумісності з широкого кола питань, що проводиться у рамках програми ПЗМ, а також під час військових навчань, які інколи проводяться в Україні та дають змогу здійснювати підготовку військовослужбовців для участі в операціях з підтримання миру і набуття сучасного досвіду роботи з силами країн-членів НАТО та країн-партнерів.

Поряд із реальними перевагами та зисками, які мають Збройні Сили України від співробітництва з Альянсом, мабуть як і в кожній справі, існують певні недоліки та проблеми, які знижують швидкість просування євроатлантичних реформ в українському війську. При цьому, суто військові проблеми носять переважно технічний характер і тому можуть бути досить швидко вирішені.

Перш за все, до них слід віднести проблематику мовної підготовки всіх категорій військовослужбовців. Проте сьогодні для українського війська вже не достатньо мати офіцерів, здатних до спілкування іноземною мовою. Мова лише інструмент. В одній системі повинні вирішуватися завдання лінгвістичної та фахової підготовки, а також здійснюватися вивчення процедур НАТО. Вирішення комплексу цих проблем забезпечить взаємосумісність з підрозділами Альянсу на рівні персоналу.

Більш складне питання, яке потребує значних капіталовкладень – забезпечення взаємосумісності зразків озброєння та військової техніки. Його вирішення лежить поза межами відповідальності військових та більшою мірою залежить від військово-технічної політики держави і спроможностей її оборонно-промислового комплексу. Однак найбільш проблематичні питання лежать у площині загальної політики держави по відношенню до НАТО.

По-перше. Відсутність належної волі та послідовності з боку законодавчої та виконавчої влади України у реалізації євроатлантичних прагнень держави. Поза всяким сумнівом це один із основних стримуючих факторів, на фоні якого формується ціла низка другорядних проблем.

Декларативність у рішеннях, що стосуються розв'язання проблем Збройних Сил, неузгодженість позицій різних гілок влади стосовно вибору форм та методів підвищення обороноздатності держави, підвищення боєготовності українського війська зводять нанівець не тільки зусилля та намагання військових виправити ситуацію, а й, нерідко, створюють штучні перепони для активізації військового співробітництва. Виходячи із такої ситуації, цілком зрозумілим є обережне, а часом і упереджене

ставлення окремих членів Альянсу до євроатлантичних перспектив України. Зрештою від цього потерпає і міжнародний імідж нашої держави.

По-друге. Попередня теза напряму впливає на сприйняття населенням України НАТО, як міжнародної організації. Очевидний програш інформаційної війни, розв'язаної Росією задля протидії інтеграції України до НАТО, спровокував громадську невизначеність в державі щодо її євроатлантичного майбутнього. Задля справедливості слід зазначити, що не має однозначності сприйняття НАТО і в Збройних Силах України. За переважної більшості прихильників євроінтеграції, серед офіцерського складу Збройних Сил нерідко можна зустріти і відвертих скептиків НАТО. Проте загроза у цій ситуації полягає у посадовому положенні тих, від кого залежить прийняття рішень.

По-третє. Членство в НАТО передбачає прийняття відповідальних і політично чутливих рішень, пов'язаних із виконанням союзницьких обов'язків в сфері оборони. Військові контингенти НАТО можуть вирішувати завдання за межами Європи, піддаючи при цьому ризику своїх солдатів. Цей аргумент є достатньо серйозним, якщо не згадувати про те, що рішення щодо участі в таких операціях приймається державою самостійно, без усякого тиску з боку Альянсу. Тому тут доцільно вести мову лише про виваженість та обґрунтованість подібних рішень, що повинні базуватися на внутрішньодержавному консенсусі.

Сьогодні Україна ще відверто далека від вирішення останньої групи проблем, що нерідко робить військових заручниками ситуації. Події у Феодосії – яскраве тому свідчення.

Таким чином напрашується висновок, що лежить фактично на поверхні: запорукою успіху військового співробітництва з НАТО є чітка державна політика по відношенню до Організації Північноатлантичного договору, яка передбачає системність у прийнятті рішень та контроль за їх виконанням. Так, як це роблять традиційно сильні партнери НАТО – Австрія, Фінляндія, Швеція, Швейцарія.

МЕЛЬНИКОВА Алла

ОСОБЛИВОСТІ РОБОТИ ЦЕНТРІВ СОЦІАЛЬНИХ СЛУЖБ ДЛЯ СІМ'Ї, ДІТЕЙ ТА МОЛОДІ ЩОДО ПОДОЛАННЯ РАНЬОГО СОЦІАЛЬНОГО СИРІТСТВА

У 2006 році у державній політиці щодо захисту прав дитини відбулися кардинальні зміни. Указ Президента України «Про першочергові заходи щодо захисту прав дітей» дав старт реформі системи опіки дітей та піклування про них. Метою реформи є створення умов для реалізації права кожної дитини на виховання в сім'ї або сімейному оточенні, але одним з головних завдань держави стало збереження біологічної сім'ї. Саме проблемі подолання раннього соціального сирітства були

присвячені дослідження проведені мною під час стажування. Тому, дозвольте коротко прозвітувати про результати мого стажування, яке я проходила у Черкаському обласному центрі соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді на посаду директора Центру.

1. Напрямки діяльності ЦСССДМ.

До сфери діяльності центрів у реалізації державної соціальної політики відносяться наступні напрямки:

– робота щодо формування здорового способу життя шляхом проведення індивідуальних консультацій, групової роботи з дітьми та молоддю, соціальної реклами, тощо;

– реформування системи державного піклування над дітьми-сиротами та дітьми, позбавленими батьківського піклування, шляхом створення прийомних сімей та дитячих будинків сімейного типу;

– робота з дітьми та молоддю з функціональними обмеженнями;

– робота щодо первинної та вторинної профілактики ВІЛ/СНІДу, наркоманій та інших соціально-небезпечних хвороб;

– робота з молоддю, яка повертається з місць позбавлення молоді;

– робота з сім'ями, які перебувають із сім'ями, які перебувають у складних життєвих обставинах;

– робота щодо подолання раннього соціального сирітства

2. Мережа, підпорядкування, структура центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді.

На першому етапі стажування мною було проведено ознайомлення зі структурою, організацією роботи, головними завданнями і функціями Черкаського обласного центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, який підзвітний і підконтрольний голові обласної держадміністрації та Державній соціальній службі для сім'ї, дітей та молоді. Не можливо не відмітити той факт, що фінансування відбувається а рахунок місцевого (обласного) бюджету, через управління у справах сім'ї, молоді та спорту ОДА. На місцевому рівні йому підлеглі міські районні, сільські та селищні центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді. В області діє 36 центрів для сім'ї, дітей та молоді: обласний – 1, міські – 6, районні – 20, сільські та селищні – 7. (Рис. 1).

Нижчезазначена схема спрямована показати протиріччя функціонування мережі центрів, що було закладено від самого їх існування.

Гранична чисельність, фонд оплати праці працівників Центру та видатки на утримання затверджуються управлінням у справах сім'ї, молоді та спорту обласної державної адміністрації. Штатний розпис затверджується начальником управління у справах сім'ї, молоді та спорту ОДА у межах встановленої граничної чисельності і фонду оплати праці, структура затверджується директором Центру. Матеріально-технічне забезпечення служби покладається на місцеві органи виконавчої влади. Основний контакт між центрами різних рівнів підтримується за

рахунок надання інформації, звітів, аналізів, статистичних даних, листів, наказів.

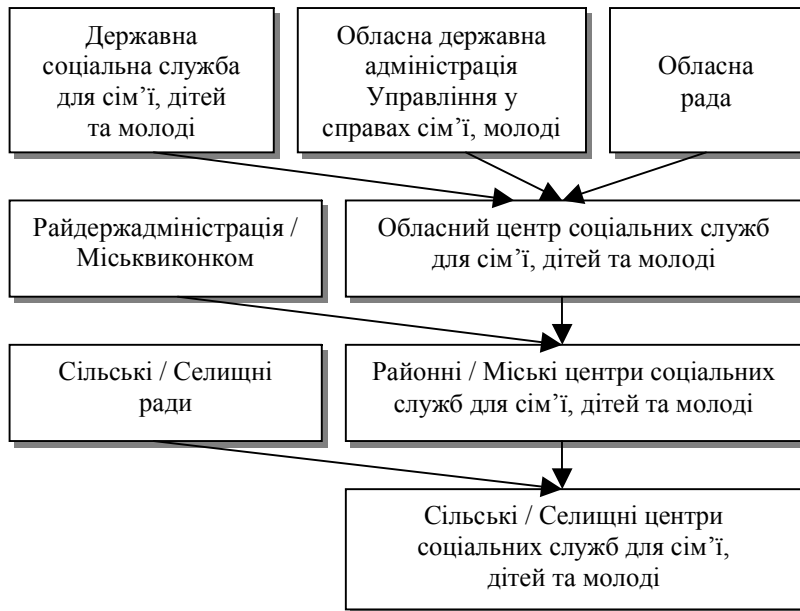


Рис. 1 Підконтрольність, підзвітність та фінансування мережі ОЦСССДМ

Черкаський обласний центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді очолює директор, який призначається на посаду і звільняється з посади головою обласної державної адміністрації за погодженням з Державною соціальною службою для сім'ї, дітей та молоді (далі – ДСССДМ).

Директор ОЦСССДМ має заступника, який за його поданням призначається на посаду та звільняється з посади головою обласної державної адміністрації за погодженням з ДСССДМ. До складу Черкаського ОЦСССДМ входить три відділи: фінансово-економічний, методичного забезпечення соціальної роботи, організаційно-правової та кадрової роботи. Штатна чисельність ОЦСССДМ – 18 осіб.

Черкаський ОЦСССДМ контролює та координує діяльність міських, районних, сільських та селищних центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, а також надає їм практичну і методичну допомогу, узагальнює і поширює позитивний досвід роботи.

3. Напрямки роботи щодо подолання раннього соціального сирітства:

1) первинна профілактика, формування відповідального батьківства (робота з учнівською та студентською молоддю, вагітними жінками,

сім'ями, які перебувають у складних життєвих обставинах);

2) вторинна профілактика, робота фахівця або мультифункціональної команди з метою залишення дитини в сім'ї (робота з жінкою, яка має намір залишити дитину).

Функції центрів у здійсненні заходів щодо профілактики раннього соціального сирітства:

– інформування населення про перелік соціальних послуг, що надають центри, з профілактики раннього соціального сирітства, формування відповідального, усвідомленого батьківства шляхом розповсюдження тематичної реклами;

– створення та забезпечення функціонування консультаційних пунктів;

– створення соціальних центрів матері та дитини, закладів тимчасового проживання жінок на сьомому-дев'ятому місяці вагітності та матерів з дітьми віком від народження до 18 місяців, які опинилися в складних життєвих обставинах, що перешкоджають виконанню материнського обов'язку;

– надання комплексу соціальних послуг, спрямованих на збереження функцій сім'ї, зокрема: соціально-побутові, соціально-медичні, психологічні, соціально-економічні, юридичні, інформаційні послуги тощо, на основі отриманої інформації від закладів охорони здоров'я;

– здійснення соціального супроводу (при необхідності) вагітних жінок та жінок з новонародженою дитиною, які опинилися у складних життєвих обставинах, жінок, які мають намір відмовитися від новонародженої дитини, зокрема неповнолітніх матерів, батьків (або осіб, що їх замінюють), які тимчасово влаштовують/влаштували дитину у будинок дитини, та батьків, у яких народилися діти з вадами розвитку або померли новонароджені діти;

– сприяння реінтеграції новонароджених дітей, від яких відмовилися батьки, та дітей віком від народження до 3 років з будинків дитини у сімейне оточення (до батьків, встановлення опіки, всиновлення, у прийомні сім'ї, дитячі будинки сімейного типу);

– інформування населення про перелік соціальних послуг, що надають центри з профілактики раннього соціального сирітства, про діяльність консультативних пунктів, їх адреси та контактні телефони, перелік послуг, що надаються їх спеціалістами, та розміщення їх у закладах охорони здоров'я;

– розробка, виготовлення та розміщення соціальної реклами, спрямованої на сприяння зміцненню інституту сім'ї шляхом формування засад відповідального, усвідомленого батьківства, профілактики раннього соціального сирітства;

– організація та проведення навчальних семінарів, круглих столів та робочих зустрічей для спеціалістів центрів відповідного рівня, представників органів та закладів охорони здоров'я з питань профілактики

раннього соціального сирітства, формування відповідального, усвідомленого батьківства, розробку інформаційно-методичних матеріалів.

Виконання функцій з питань подолання раннього соціального сирітства вимагає від центрів ССССДМ чергу укомплектування їх кваліфікованими працівниками. Потрібно сказати, що кадрове забезпечення служб не є 100%. Разом з тим, частина Центрів у справах сім'ї, дітей та молоді області не мають умов для індивідуальної роботи з клієнтами, а навантаження на одного спеціаліста перевищує норму. Ще однією важливою, на мій погляд проблемою залишається процедура відмови матері від новонародженої дитини, якої в юридичному сенсі не існує.

Одним із пріоритетних напрямків роботи ЦСССДМ, як в Україні, так і в області, визначено забезпечення для дитини її виховання в сімейному середовищі, активна робота проводиться зі створення прийомних, опікунських сімей та дитячих будинків сімейного типу, активізацію національного усиновлення. Як показує досвід областей в яких функціонують Центри матері і дитини, серед пріоритетних напрямків держава має забезпечити підвищення ролі сім'ї в суспільстві, особливо серед молоді, створити систему соціального забезпечення, яка б належним чином дозволила зберегти дитину в біологічній сім'ї.

Центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді реалізують велику кількість різноманітних програм соціального спрямування, здійснюють роботу в багатьох напрямках, і порівнюючи звіти можна зазначити позитивну динаміку. Але основними проблемами залишається удосконалення законодавчо-нормативної бази, недостатнє укомплектування кваліфікованими кадрами, відсутність належного фінансування.

Для подальшого удосконалення діяльності мережі ЦСССДМ щодо подолання раннього соціального сирітства пропоную таке:

1. Проведення навчальних тренінгів для профільних громадських організацій, з метою подальшого їх залучення до роботи.
2. Залучення органів освіти для пропаганди формування відповідального батьківства серед учнівської та студентської молоді.
3. Визначення чіткого розмежування термінів роботи з дитиною та її батьками в разі відмови для таких структур як ЦСССДМ та ССД.

ОМЕЛЯН-СКИРТА Надія

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ВОЛОДІННЯ ДЕРЖАВНОЮ МОВОЮ ДЕРЖАВНИМИ СЛУЖБОВЦЯМИ

Мова забезпечує єдність етносу, розчленованого державними кордонами, розділеного простором, розмежованого соціальними, політичними чинниками. Саме вона єднає розпоршених по світу українців, вірменів, курдів, росіян. Історія становлення української мови як національної тісно пов'язана з етапами становлення України як держави. На шляху до свого національного самоствердження кожен народ світу йшов і своїм особливим шляхом мовного самоствердження. Кожна мова не відразу діставала визнання як серед народу, свого носія, так і серед інших народів і мов світу.

Етапи розвитку літературної української мови	Утвердження національної української мови
Період Київської Русі – функціонують руська народна та старослов'янська мови 14- 15 ст. – староукраїнська як мова світської літератури, літописів; старослов'янська як мова релігійна 16- 17 ст. – функціонують старослов'янська і староукраїнська мови. Виникає національний фольклор, давня українська література, що сприяє формуванню спільного світосприйняття	16-17 ст. – поширюється визвольна боротьба за незалежність українських земель, зростає відчуття єдиної нації
Мова стає не тільки засобом спілкування, а й засобом спільності нації	
17-18 ст. – започатковується книгодрукування в Україні. Видаються словники, розвиваються стилі мови.	Друга пол. 18 - поч. 19 ст. – інтенсивне становлення української нації як стійкої спільності людей(спільна територія, економіка і політичні зв'язки); розвивається літературна мова і культура.

Такий тісний зв'язок показує, що українська мова як національна

має повне право бути державною мовою титульної нації. Бо національна мова – це мова, що є засобом усного і писемного спілкування нації. Національна мова об'єднує територіальні, соціальні говори та вищу форму національної мови – її літературний різновид. Літературна мова бере початок із загальнонародної, є унормованою, стандартною правильною з погляду кодифікованих норм формою національної мови, що обслуговує культурно-освітні потреби суспільства, виконує консолідуючу функцію через використання у сферах державного управління, засобів масової інформації, науки, художньої культури та літератури. Така мова повинна бути головним чинником суверенітету, піднесення та й самого існування держави. Її розвиток – справа державного рівня і тому має бути головним завданням національної державотворчої еліти.

Мова, яка здобуває статус державної, виконує такі основні державні функції: регулятивну(регулюються стосунки між людьми у суспільстві, узгоджуються їхні інтереси, видаються закони та нормативно правові акти, здійснюється однозначне їх тлумачення) та суспільно – виховну(через мову утверджуються певні моральні цінності в суспільстві).

Всі літературні мови світу підпорядковуються нормам. Культура мови утверджує такі основні норми: лексичні, граматичні, стилістичні, орфоепічні, орфографічні. Незнання цих норм призводить до низького рівня культури усного і писемного мовлення, в чому я неодноразово переконувалась, перебуваючи на стажуванні у відділі кадрової роботи ОДА. Як правило, причинами мовленнєвих помилок є:

1. Неусвідомлення того, що знання мови є обов'язковим для досягнення високих щаблів у службовій кар'єрі. Адже державна мова – це мова державних установ, мова освіти, науки, культури; мова, якою держава заявляє про свій суверенітет у міжнародному спілкуванні.

В Україні статус державної мови має з 1989 року українська мова. Державний статус закріплено в статті 10 Конституції України. На даний час існує 71 нормативно – правовий акт про мову та 25 нормативно – правових актів щодо державної мовної політики. Законодавча база з цього питання в Україні відповідає загальноприйнятій практиці й узгоджується з відповідними міжнародними правовими актами. Це створює цілком сприятливі умови для розвитку української мови. Але досвід європейських країн показує, що повинні існувати не лише механізми реалізації мовного законодавства, а й ефективний контроль за його виконанням, покладений на відповідні державні органи.

2. Невміння відділяти засоби однієї мови від іншої(суржик). Споконвіку слова переходили з однієї мови до іншої, збагачуючи її. Запозичення вважається правомірним, коли з'являється нове поняття й разом з ним нова іншомовна або власна назва. А також тоді, коли іншомовне слово має дещо інше значення. Однак довільно змішуючи

слова двох чи більше мов, відмінюючи слова , сполучуючи їх та творячи фрази не за зразком рідної мови, її носій мимоволі стає «напівмовним». Немає сумніву в тому, що володіння двома чи кількома мовами збагачує людину додатковими знаннями інших культур і можливістю вільного спілкування з носіями. Кожна національна спільнота потребує білінгвів як посередників між своєю і чужими культурами. Але коли білінгвізм набуває тотального поширення, він несе національній спільноті загрозу руйнації основ її духовної своєрідності.

3. Відсутність мовного середовища.

Як правило, на робочому місці державні службовці спілкуються російською мовою, але щоб з легкістю могли переходити на державну мову, потрібні знання. Необхідно створювати мовне середовище хоча б на робочому місці, з метою підвищення рівня знань мови. Часто російськомовна особа не наважується перейти на українську тільки тому, що боїться подолати мовний бар'єр. Наприклад, спілкуючись по телефону, це зробити набагато легше. У відділі кадрової роботи двічі на місяць уточнюють дати народження керівників та заступників певних установ. Було встановлено, що на всі питання російською мовою відповідь була російською, а на питання, поставлені українською, відповідь звучала українською. Таким чином, можна удосконалювати рівень мовної компетенції на обох кінцях телефонного дроту, використовуючи для спілкування державну мову.

4. Відсутність навичок користування довідковою літературою.

Дорослу людину навчити чогось доволі складно, якщо у неї не буде бажання. Наразі ми маємо достатньо літератури, щоб опанувати мову чи удосконалити свої знання. Але необхідно перевагу надавати авторитетним виданням і офіційним сайтам.

5. Несвідоме ставлення до того, що говориш.

Часом буває, що могутній чинник впливу на людський розум і серце обертається на ніщо, і тоді в народі кажуть «Не тямить голова, що язик лепече». Є люди, які не мають права на помилки(актори, лектори, диктори та інші працівники радіо й телебачення, вчителі, викладачі), бо їхнє слово повинно бути взірцем для решти громадян України. Носіями зразкової української мови мусять стати державні діячі всіх рангів та їхні дружини, якщо вони спілкуються з людьми поза своєю домівкою, виступають перед аудиторією безпосередньо чи в засобах масової інформації.

6. Слабка мовна підготовка, незнання правил.

Для державного службовця важливо мати під рукою довідкові матеріали, які б допомогли швидше і якісніше працювати з документами, виконувати доручення. Наприклад, у відділі нагород виникають труднощі щодо використання прізвищ, імен та по батькові у непрямих відмінках, бо, як правило, невідома початкова форма слова. Необхідно розробити методичні посібники щодо правописних та граматичних норм і

забезпечити кожного держслужбовця як друківаним екземпляром, так і його електронною версією.

7. Бідний словниковий запас.

Вважається нормальним, коли мовець володіє одним відсотком словника мови. Цього достатньо, щоб вільно розмовляти іноземною мовою. З того, як говорить та чи інша людина, можна уявити собі її загальний розвиток, освіту й культурний рівень. Що культурніша людина, то розвиненіша її мова, багатша на лексичний запас, розмаїтіша художніми тропами. У природі не буває людей, що визначились високим інтелектом і в той же час примітивною, як у дикуна мовою. Необхідно частіше звертатися до словника. Корисно мати вибірку найбільш уживаних сполучень та слів, при використанні яких можуть виникати сумніви (думки збігаються чи співпадають; навчальний заклад чи учбовий; порядок денний чи повістка дня; поточний рахунок чи текучий; додержуватись маршруту чи слідувати по маршруту; щопонеділка чи кожного понеділка).

З огляду на викладені вище проблеми, пропоную такі шляхи покращення використання державної мови державними службовцями:

1. Укласти теоретико-практичні посібники і забезпечити ними державних службовців всіх рангів.

2. Створювати україномовне середовище на робочому місці через запровадження заохочень.

3. Надати перелік авторитетних видань з мовних питань, якими повинні користуватися держслужбовці.

4. Запровадити іспити з державної мови (як це практикують у країнах Європи) на знання усної та писемної форм. При цьому особа повинна розуміти почуте, уміти говорити, розуміти прочитане і писати.

5. Увести єдину електронну довідкову систему щодо однозначного тлумачення відповідних термінів.

ПУГАЧ Костянтин

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДИКИ ПРОВЕДЕННЯ ЩОРІЧНОЇ ОЦІНКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

З 2003 р. в Україні введено щорічну оцінку виконання державними службовцями покладених на них обов'язків і завдань [1] (далі – щорічна оцінка). У наказі Голодержслужби України, що рекомендує проведення зазначеної оцінки, визначені основні показники діяльності державного службовця: виконання обов'язків і завдань; професійну компетентність; етику поведінки. Науковці називають процедуру щорічної оцінки ще більш формальною та малорезультативною ніж атестація. На нашу думку, щорічна оцінка персоналу позбавлена системності, не пов'язана критеріями оцінки з атестацією, іншими процедурами оцінювання.

Згідно Загальних методичних рекомендацій [1] оцінюванню підлягають: планові і позапланові завдання відповідно до плану діяльності державного органу, доручень, які отримані в оперативному порядку певним структурним підрозділом, виконання особистого плану державних службовців відповідно до посадових інструкцій, особистих планів роботи та порівняння якості їх роботи із визначеними критеріями і показниками (вони діляться на загальні і спеціальні, і стосуються: якості, кількості, своєчасності результатів роботи; продемонстрована державним службовцем поведінка, вміння, навички та компетентність, ділові якості, рівень знань, етичні стандарти або невизначені «інтегровані показники діяльності»). Оцінка здійснюється безпосереднім керівником шляхом спостереження та контролю. Документом вказано на мобільність щорічної оцінки, коли її «процедура, критерії та показники якості роботи мають постійно удосконалюватися, а тому повинні підлягати систематичному перегляду», однак не визначено, як удосконалення повинно проводитися.

Очевидно, що така оцінка є чимало підстав вважатися суб'єктивною та формальною. До процедури варто було б залучати не лише стандартизовані, а й індивідуально-орієнтовані методики оцінки ціннісно-орієнтаційних та компетентних якостей державних службовців.

До процедури щорічного оцінювання віднесено самооцінку державними службовцями своєї діяльності. З одного боку, щорічне оцінювання проводиться з метою оцінки виконання державними службовцями покладених на них обов'язків і завдань, а з іншого – контролюється власне складові професійної компетентності та професіоналізму. Ми погоджуємося з думкою: «щоб оцінювати результати роботи державного службовця, треба мати щось, з чим ці результати порівнювати» [4, с. 37]. Але порівнювати, як і оцінювати на підставі Примірного переліку загальних якостей та показників якості роботи державного службовця неможливо. Так, О. Воронько пише про систему щорічної оцінки *виконання державними службовцями своїх обов'язків* (курсив наш) і завдань для здійснення «систематичного контролю за проходженням державної служби та *професійними досягненнями* (курсив наш) державних службовців» [2, с. 28], що є різними ознаками ефективності роботи службовця, його практичної діяльності, вимагає вироблення різних критеріїв оцінки.

У державному апараті щорічне оцінювання здійснюється безпосереднім керівником, але воно матиме ефективність лише за умови, що «сам керівник не тільки наділений відповідними повноваженнями, а й правильно розуміє організаційні цілі та потреби» [4, с. 36]. Однак сучасний керівник, – вказують науковці, – не завжди має повну інформацію про своїх працівників, особливо під час чергових масових кадрових змін керівництва, а «окремі їх (підлеглих) характеристики

невідомі або тільки частково відомі йому» [4, с. 36]. У цьому аспекті проведення щорічної оцінки керівником потребує його додаткового навчання, вироблення відповідних умінь.

Отже, критерії щорічного оцінювання в цілому відомі, але не спрямовані на діагностику динаміки професійного розвитку, наприклад, у порівнянні з щорічним оцінюванням минулого року. Формально щорічна оцінка може покращуватись, але може не відображати інтегрованого уявлення про процес професійного розвитку індивіда на посаді, механізму порівняння нових, набутих якостей з попередніми. Проте висновки керівника, які узагальнюються кадровими службами державного органу, враховуються при складанні річних планів роботи з кадрами, визначенні щорічної та перспективної потреби в кадрах, формуванні державного замовлення на професійну освіту (навчання) державних службовців, плануванні кар'єри.

На думку групи українських вчених, щорічна оцінка діяльності державного службовця повинна стати складовою частиною моніторингу ефективності діяльності державних органів, їх кадрів. «Результатами оцінки мають бути не тільки заходи, спрямовані на покращення роботи конкретного посадовця, а й рекомендації щодо коригування роботи органу, його окремих підрозділів на наступний період» [3, с. 83]. Тобто, мова йде про оцінку основних якостей, які складають професійну компетентність, професіоналізм, а відтак – ПМ державних службовців, їх потенціал до збагачення власного професіоналізму, вертикального типу ПМ на державній службі.

Професійно мобільні якості державного службовця нами поділено на дві групи. До першої, ціннісно-орієнтаційної, ми віднесли такі: професійні інтереси, професійні наміри, професійні очікування, професійну спрямованість особи (професійна установка, професійна гнучкість, професійна відкритість), професійну навчаємість, професійну працездатність; професійну придатність, культурну мобільність, професійне задоволення. До другої частини якостей (компетентної) належать: здатності та здібності; професійно важливі якості, професійна культура; професійна компетентність (знання, уміння, навички) як синтетична якість; професійний досвід; професіоналізм як синтетична якість персоналу [5, с. 50].

Фрагментарність професійної оцінки це відбувається через різні вимоги та методи визначення критеріїв оцінки діяльності, не сприяючи її об'єктивності, виробленню єдиної стратегії щодо підвищення компетентності та професіоналізму, запобігання професійній деформації. На науковому та теоретичному рівні питанням оцінки діяльності державних службовців приділяється незаслужено мало уваги.

Таким чином, щорічна оцінка виконання державними службовцями покладених на них обов'язків і завдань має стати одним із важливих компонентів не тільки управління персоналом, але й діагностики їх

професійної мобільності, потенціалу подальшого професійного удосконалення, до якісних змін і покращення свого професіоналізму.

Список використаної літератури

1. Про затвердження Загальних методичних рекомендацій щодо проведення щорічної оцінки виконання державними службовцями покладених на них обов'язків і завдань : Наказ Гол. упр. державної служби України від 31 трав. 2002 р. – № 39. – К., 2002.
2. Воронько, О. А. Керівні кадри: державна політика та система управління : навч. посіб. – К. : Вид-во УАДУ, 2002. – 152 с.
3. Дьомін, О. Державна кадрова політика: система роботи з кадрами державної служби, О. Дьомін, Г. Леліков, В. Сороко // Вісн. держ. служби України. – 2001. – № 2. – С. 65 – 84.
4. Полянський, Ю. Для чого працює державний службовець та державна організація // Мат. щорічн. наук.-практ. конф. «Акт. пробл. реформування державного управління» 29 трав. 1997 р. // Вісн. УАДУ. – 1997. – № 2. – С. 33 – 37.
5. Шпекторенко, І. В. Професійна мобільність державного службовця / І. В. Шпекторенко. – Д. : Моноліт, 2009. – 242 с.

РАЄВСЬКА Кристина

ПОЛІТИКА СТИМУЛЮВАННЯ ЗАЛУЧЕННЯ ІНОЗЕМНИХ ІНВЕСТИЦІЙ В ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ

В умовах нестачі внутрішніх інвестиційних ресурсів вагомим чинником зростання і ефективної структурної перебудови економіки є залучення іноземних інвестицій. Майже всі країни світу, в тому числі з колишнього соціалістичного табору, здійснюють заходи, спрямовані на підвищення привабливості національної економіки для іноземного капіталу.

Економічна історія свідчить про поступову зміну ставлення країн та урядів до іноземних інвестицій у вітчизняну економіку. Після Другої світової війни більшість країн розбудовувала економіку власними силами (наприклад, Японія законодавче обмежувала масштаби участі іноземних інвесторів у вітчизняній економіці). У 80 – 90 рр. ставлення до іноземних інвесторів змінилося. Це зумовлено об'єктивними причинами, зокрема інтернаціоналізацією господарської діяльності; відходу від концепції «закритої» економіки у країнах постсоціалістичного табору, лібералізацією економічного життя. У США, Франції, Німеччині, Великобританії каталізатором інвестиційної активності став саме іноземний капітал, який відіграв значну роль у піднесенні економіки. Сьогодні ця тенденція особливо характерна для індустриальних країн Південно-Східної Азії.

Проблематика іноземного інвестування належить до найбільш

значущих питань, які розглядаються світовою економічною наукою. Вагомий внесок у дослідження актуальних проблем і тенденцій іноземного інвестування в Україні внесли вітчизняні дослідники, такі як В. Божко, О. Колосов, Л. Нейкова, І. Матюшенко, А. Пересада, А. Поручник, Н. Татаренко, В. Федоренко та ін.

Прискорення процесу глобалізації призвело до включення прямих іноземних інвестицій до стратегій економічного розвитку більшості країн світу. Спостерігається процес розширення масштабів використання спеціальних заходів по стимулюванню ПІІ як на загальнодержавному так і регіональному рівнях. Державна політика регулювання іноземних інвестицій проводиться стосовно закордонної власності, у податковій і митно-тарифній сферах у валютній і ціновій сферах. На практиці вона реалізується за допомогою сукупності спеціальних правових, адміністративних, економічних та соціально-психологічних методів та певних засобів. У сучасній світогосподарській практиці важливе місце в активізації та регулюванні міжнародної інвестиційної діяльності займають дво- і багатосторонні інвестиційні угоди. Їх метою є одержання країною базування правового захисту своїх інвестицій у приймаючій країні від можливих некомерційних ризиків, а також підтримка стабільності і надійності відносин між країнами.

Досвід державного регулювання інвестиційної діяльності в країнах світу свідчить про використання широкого спектру інструментів регулювання, які залежать від цілей та стану економічного розвитку конкретної країни. Використовуються фінансові, фіскальні та інші групи пільг та певні гарантії з боку держави.

Державна політика приймаючої країни стосовно іноземного капіталу передбачає [1]:

- політику регулювання інвестицій з метою одержання максимуму прибутку на одиницю вкладеного капіталу. Наріжний камінь цієї політики – найбільш ефективна віддача від вкладеного іноземного капіталу;

- політику стимулювання для залучення максимально можливого обсягу капіталу. Тут важливіше забезпечити потенційно найбільший приплив інвестицій, а не їхня ефективність.

Як правило держава як інститут влади паралельно проводить політику в обох напрямках: і політику регулювання і політику стимулювання іноземних капіталів. Але перевага надається одному із цих напрямів залежно від рівня економічного розвитку країни і лобіювання урядом інтересів відповідних груп населення.

Уряд кожної країни вибирає національну стратегію, що відповідає поставленій меті і пріоритетам економічного розвитку. Але можна визначити таку закономірність, що склалася у промислово розвинених країнах: чим вищий рівень економічного розвитку держави тим вільніший допуск прямих іноземних інвестицій. Навпаки, у країнах, що розвиваються тенденція зворотна. При цьому в більш економічно розвинених державах

превалює політика регулювання, коли держава підтримує національні компанії, забезпечуючи їм умови для більшої конкурентоздатності на внутрішніх ринках. У найменш розвинених країнах діє політика стимулювання іноземних інвестицій, спрямована на сприяння максимально можливого залучення капіталу. Однак через нестабільний і несприятливий інвестиційний клімат, підвищений рівень ризику приватні інвестиції практично не вкладаються в економіку цих держав.

Існує чотири підходи до загальної політики по залученню і використанню іноземних інвестицій, що визначають конкретний набір методів державного управління іноземним інвестуванням [2]:

- радикальне обмеження діяльності іноземних інвесторів у приймаючих країнах, підтримка концепції колективної опори на власні сили. При цьому необхідність державного управління діяльністю іноземних інвесторів зв'язується з протилежністю інтересів іноземних інвесторів і приймаючих країн;

- усебічне державне управління діяльністю іноземних інвесторів із застосуванням заохочувальних і обмежувальних методів, метою якого, з одного боку, є запобігання несприятливих наслідків діяльності іноземних інвесторів і, з іншого боку, залучення іноземного капіталу для рішення проблем економічного розвитку країни;

- помірне державне управління діяльністю іноземних інвесторів на основі стимулювання інвестицій, гнучкої податкової політики, створення сприятливих умов для іноземного капіталу. Така політика державного управління іноземним інвестуванням виходить з того, що від взаємин приймаючих країн з іноземними інвесторами виграють обидві сторони;

- відмовлення від державного управління іноземним інвестуванням.

Аналізуючи причини відмінностей політики різних країн стосовно іноземного інвестування, можна прийти до висновку, що об'єктивною основою відмінностей у підходах приймаючих країн до діяльності іноземних інвесторів на їхній території є зростаюча диференціація світу, відмінності в обсязі і характері діяльності іноземних інвесторів, території, економічному потенціалі, запасах природних ресурсів. Саме від держави, її соціально-політичної орієнтації залежить рішення основної проблеми, пов'язаної з залученням іноземних інвестицій: як, на які цілі та ким вони використовуються.

Стан розробки загальних законодавчих основ державного управління іноземним інвестуванням і їхнє практичне втілення безпосереднє залежать від рівня економічного розвитку приймаючої країни, її інтеграції у світове господарство, досвіду взаємин з іноземними інвесторами.

Вивчення і використання досвіду зарубіжних країн у сфері державного регулювання залучення іноземних інвестицій має практичне значення для розвитку й удосконалення державного регулювання іноземним інвестуванням в Україні.

За прогнозами фахівців залучення іноземного капіталу в Україну

зможе не тільки розширити обсяги виробництва, але й забезпечити створення нових робочих місць, що дуже актуально в сучасних умовах, стимулювати прискорене впровадження нових технологій і розробку конкурентоспроможної продукції.

1. Шовкалюк В. С. Інвестиційний клімат: сучасний стан та перспективи / В. Шовкалюк // Моніторинг інвестиційної діяльності в Україні. – 2004. – № 1. – С. 32.

2. Матюшенко І.Ю., Божко В.П. Іноземні інвестиції: Навчальний посібник / І.Матюшенко, В.Божко – К.: ВД «Професіонал», 2005. – 336 с.

РЕДЯ Інна

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ КЕРІВНИХ КАДРІВ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

Управлінська праця як специфічний вид трудової діяльності має важливе значення, оскільки за своєю природою покликаний забезпечувати виконання функцій управління в організації. Кризисні умови економічної системи, що склалися до теперішнього часу в Україні, коли керівникам доводиться приймати і реалізовувати рішення в складних ситуаціях економічного, політичного і соціального життя суспільства, що постійно змінюються, ще більше підкреслюють значущість управлінської праці.

Посилювання умов управління господарськими системами впливає не лише на зміст, методи і форми управління, але і значно змінює вимоги щодо якості і ефективності управлінської діяльності, її стилю, щодо компетентності і професіоналізму керівників, до їх освіченості і культурності. Особливо значимою стає проблема відповідності рівня професійної культури керівника вимогам, що висувається йому сьогодні [2].

Необхідність вивчення і оцінки рівня професійної культури керівника, яка визначається як міра засвоєння ним попереднього досвіду, традицій і втілення засвоєного в практичній діяльності, обумовлена нерівністю здібностей, що характеризують особу керівника, наявністю кваліфікації і ділових якостей, інтелектуальної розвиненості і інших особливостей професійної культури. Виявлення цих особливостей в сукупності з визначенням рівня функціонування системи управління персоналом надає керівникові можливість побачити позитивні і негативні сторони власного стилю роботи. Воно ж дозволяє визначати міру професійної придатності керівника.

Сучасні умови розвитку українського суспільства постійно підвищують вимоги до особи управлінця державного статусу, його професійно-культурному вигляді. І, як наслідок цього, виникає

необхідність в подальшій теоретичній розробці основ управлінської культури керівників, наділених значними повноваженнями державного масштабу [4, с. 15].

В Україні ж, сам реальний рівень управлінської культури значно відстає. Зростання ролі культурного чинника в управлінні є важливою вимогою сучасності.

Дану проблематику було досліджено під час стажування в Запорізькій обласній державній адміністрації та Запорізькій міській раді.

Виявлено, що основна маса працівників облдержадміністрації та міської ради – це дуже сильний людський потенціал, які знають реальність, володіють достатньою професійною підготовкою, дисципліновано наполегливо працюють, мають відчуття відповідальності.

Але ефективно управління пред'являє до керівника специфічні вимоги: наявність здатності управляти собою; розумних особистих цінностей, чітких цілей; володіння навичками щодо вирішення проблеми; винахідливість та здібність до інновацій; можливість впливати на оточуючих; знання сучасних управлінських підходів; здатність керувати, обучати і розвивати підлеглих, формуючи і розвиваючи ефективні методи роботи.

Таким чином, основний шлях досягнення цієї мети – підвищення якості освіти і професійного розвитку державних службовців, зокрема керівних кадрів [3, с. 25].

Проаналізувавши існуючі принципи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації державних службовців, їх можна розділити на три групи:

1. Загальногромадські, які передбачають:
 - розвиток підвищеного відчуття відповідальності і свідомості, у тому числі етичних якостей, таких як громадянський обов'язок, вірність інтересам державної служби;
 - чесність і неохочість до корупційних дій.
2. Професійні, які включають:
 - наявність спеціальних знань в області права, економіки, соціальної психології та ін.;
 - вміння використовувати ці знання;
 - безперервність і гнучкість професійної освіти службовців;
 - системність і систематичність професійної освіти працівників.
3. Внутрішньокорпоративні, які передбачають:
 - прищеплення навиків управлінської роботи, у тому числі лідерських якостей;
 - солідарність, взаємодія і взаємопідтримка на державній службі;
 - підвищення соціального статусу і іміджу державної служби, честі і гідності державного службовця [1, с. 87].

Як недолік в додатковому професійному навчанні державних

службовців, можна віднести відсутність курсів підвищення кваліфікації для керівних посад.

Аналіз особливості управлінської культури керівних кадрів Запорізької облдержадміністрації та Запорізької міської ради дозволив запропонувати застосування оцінки етичної поведінки керівників державної служби шляхом вивчення громадської думки. Він повинен надати керівникові інформацію про ступінь відповідності дій державних службовців етичним очікуванням суспільства і використовується з метою внутрішнього контролю за ступенем етичності дій державних службовців, за виконанням етичного кодексу. Доцільним було б проведення соціологічного дослідження з питань вивчення громадської думки щодо етичності в діях державних службовців. Також раціонально забезпечити вищий рівень керівників консультаціями фахівців з питань етики.

Удосконалювати культуру управління - означає підсилювати увагу до всіх її елементів. Це дозволяє збільшити ефективність управління, зробити чіткою і складеною роботу апарату управління, підвищити трудову дисципліну. У кожному конкретному випадку особливої уваги вимагають ті або інші сторони культури управління.

Список використаної літератури

1. Дилигенский Г.Г. Социально-политическая психология. – М.: Наука, 1996.
2. Козаков В.М., «Професіоналізм як визначальна ціннісна ознака державного управління» (електронний ресурс), стаття, режим доступу: http://2008.isras.ru/files/File/Vlast/2007/05/Upravlencheskaya_kultura.pdf.
3. Методичні рекомендації до проведення занять у системі підвищення кваліфікації державних службовців. – К., 1997.
4. Нижник Н., Пашко Л. Управлінська культура: теоретичне поняття чи управлінська поведінка? // Політ. менеджмент. – 2005. – № 5.

РИБЧЕНКО Антон

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ЮРИДИЧНОГО УПРАВЛІННЯ ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛДЕРЖАДМІНІСТРАЦІЇ

Юридичне управління Дніпропетровської обласної державної адміністрації (далі – управління) є структурним підрозділом обласної державної адміністрації, що утворюється головою облдержадміністрації.

Управління у своїй діяльності підзвітне та підконтрольне голові обласної державної адміністрації та заступникові голови облдержадміністрації згідно з розподілом функціональних повноважень.

У своїй діяльності управління керується Конституцією і законами України, актами Президента України, постановами та розпорядженнями Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, актами органів виконавчої влади вищого рівня, розпорядженнями голови облдержадміністрації, Положенням про юридичне управління Дніпропетровської обласної державної адміністрації та іншими нормативно-правовими актами.

Основними завданнями управління є:

- реалізація державної правової політики в місцевих органах виконавчої влади області;
- правове забезпечення діяльності Дніпропетровської обласної державної адміністрації; захист законних інтересів Дніпропетровської обласної державної адміністрації в державних та громадських установах, в місцевих судах, судах вищих інстанцій, господарських та третейських судах, інших установах та організаціях;
- проведення юридичної експертизи нормативно-правових актів облдержадміністрації; надання юридичної допомоги структурним підрозділам облдержадміністрації, рай держадміністраціям, а також органам місцевого самоврядування з питань делегованих їм повноважень органів державної виконавчої влади;
- здійснення кодифікації розпоряджень голови облдержадміністрації, інших нормативно-правових актів.

Видання розпоряджень, доручень, інших нормативних актів, а також подання проекту розпорядження голові обласної державної адміністрації для вирішення питання щодо його прийняття чи узгодження без попереднього розгляду юридичним управлінням не допускається.

Робота управління здійснюється під керівництвом його начальника.

Структура, наповненість кадрами та робота Юридичного управління на даний момент, з точки зору автора, є такою, що реалізовує свої завдання, відповідно до Положення про юридичне управління.

Однак хочу зазначити наступне, що відповідно до п. 1.7. Положення про Юридичне управління, Управління не надає консультації громадянам та юридичним особам, та в свою чергу п.1.8. визначені основні завдання управління. Нещодавно, в якості інновації, було зобов'язано працівників управління надавати безоплатні послуги громадянам у вигляді консультацій з правових питань. Вважаю зазначену інновацію вкрай раціональною та необхідною. Свої міркування можу пояснити наступним, що робота юриста є роботою творчою в межах, встановлених чинним Законодавством. Однак, законодавство постійно змінюється, доповнюється, деякі нормативні документи можуть містити колізійні норми, та правильність застосування тієї чи іншої норми залежатиме від професійної підготовки юриста. У зв'язку з чим, моя пропозиція щодо підвищення ефективності роботи управління буде полягати у підвищенні професійних знань та практичних вмінь робітників управління шляхом

участі останніх на конференція та семінарах, з питань, віднесених до компетенції як управління в цілому, так і по напрямкам діяльності відділів(секторів) управління. На таких заходах відбувається обмін досвідом між спеціалістами в одній і тій же галузі, тільки працюючих у різних сферах господарювання; як в приватному секторі так і органах державної влади, місцевого самоврядування. В свою чергу приватний сектор біль динамічно розвивається та прилаштовується до змін як у нормативному полі, так і на конкурентному полі надання послуг, впроваджує інновації в питаннях управлінської сфери. Вдосконалення співробітників Юридичного управління щодо викладених вище вмій, навичок та опиту значно поліпшить роботу управління в цілому.

РУЖОВА Валентина

УПРАВЛІННЯ КОМПЛЕКСНИМ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМ РОЗВИТКОМ МІСТА

Сьогодні сучасне місто характеризується не лише своїми внутрішніми ресурсами, але і багатством міжнародних, міжрегіональних і територіальних зв'язків. Його стабільний розвиток залежить в рівній мірі як від внутрішніх, так від зовнішніх чинників.

Сучасне місто цікаве як територія, куди вигідно вкладати інвестиції, куди перспективно переїжджати, жити і вести бізнес – в порівнянні з будь-якими іншими адміністративно-територіальними утвореннями. Але для створення таких умов місто повинне подавати і рекламувати себе, проводити заходи, спрямовані на реалізацію найбільш перспективних проектів та інвестиційних пропозицій шляхом впровадження маркетингового підходу.

Маркетингова Стратегія міста – одна з найбільш вдалих концепцій сучасного менеджменту, та яку доцільно розглядати, насамперед, як один з комплексних інструментів місцевого економічного розвитку.

Місто повинне проводити заходи, що сприяють створенню сприятливих умов для економічного розвитку, інвестиційної привабливості та створення нових інвестиційних продуктів, підвищення якості життя населення. Ці заходи повинні здійснюватися шляхом публікацій і поширення матеріалів про місто, у вигляді маркетингу землі, житла, зон господарської забудови, інвестицій, курортно-оздоровчого та туристичного маркетингу.

Я, Ружова Валентина Олексіївна, проходила стажування на посаді директора департаменту соціально-економічного розвитку виконавчого комітету Бердянської міської ради.

Під час мого стажування департаментом соціально-економічного розвитку проводився економічний аналіз наявних ресурсів та інвестиційної привабливості міста; визначення внутрішньої характеристики (сильні та

слабкі сторони) міста; тенденцій та явищ, які можуть отримати розвиток в майбутньому (можливості та загрози).

Основним механізмом для аналізу розвитку міста та його інвестиційної привабливості є SWOT-аналіз – один з найпоширеніших видів аналізу маркетингу, який дозволяє виявити і структурувати сильні і слабкі сторони розвитку міста, а також його сприятливі можливості та загрози.

Приоритетним напрямком роботи департаменту соціально-економічного розвитку є виконання заходів програм соціально-економічного розвитку міста, цільові програми з інших питань самоврядування, планів стратегічного розвитку та економічного розвитку м. Бердянськ. Департамент сприяє розвитку на території міста інвестиційного клімату; бере участь у формуванні бюджету міста та розробці заходів щодо наповнення його доходної частини, оптимізації бюджетних витрат; здійснює контроль за дотриманням зобов'язань щодо платежів до місцевого бюджету підприємств та організацій міста; координує діяльність санаторно-курортних та оздоровчих закладів, розташованих на території міста; здійснює аналіз усіх видів зв'язку та вносить пропозиції щодо його розвитку; координує та організовує проведення тендерних процедур та здійснює аналіз діяльності розпорядників бюджетних коштів щодо організації процедур закупівель у відповідності до чинного законодавства; здійснює контроль за дотриманням законодавства щодо захисту прав споживачів; готує та видає дозволи на розміщення об'єктів та сфери послуг на території міста; здійснює контроль за дотриманням суб'єктів підприємницької діяльності вимог чинного законодавства з питань розміщення об'єктів торгівлі та сфери послуг; здійснює організацію місцевих ринків, ярмарків, сприяє розвитку всіх форм торгівлі; розробляє та готує до укладання договори з суб'єктами господарювання усіх форм власності на перевезення пасажирів на території міста, розробляє та затверджує маршрути, схеми, графіки та режими руху транспорту загального користування; здійснює контроль за дотриманням підприємствами, установами, організаціями та суб'єктами підприємницької діяльності законодавства у сфері транспортних послуг, розрахункових тарифів, тарифів та цін на послуги у межах чинного законодавства України; організовує діяльність виконавчого комітету відповідно до вимог Закону України «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності».

У першому півріччі 2009 році департаментом розроблено, затверджено такі міські програми:

- 1) Програма підтримки місцевих товаровиробників;
- 2) загальноміська Програма першочергових заходів по запобіганню негативним наслідкам світової фінансової кризи.

Робота департаменту соціально-економічного розвитку організована належним чином: чітко розмежовані службові обов'язки між

співробітниками (закріплені посадовими інструкціями), творчо, ефективно та результативно відбувається колективна робота в процесі вирішення складних питань, атмосфера в колективі сприяє ефективній та плідній роботі.

Інноваційна електронна система документообігу «Оптимал-Workflow», яка зараз впроваджена у виконавчому комітеті Бердянської ради дає можливість якісно та вчасно надавати послуги та виконувати функціональні обов'язки.

Автоматизація документообігу економить час: відпадає необхідність у ручному веденні журналів та різних накопичувальних відомостей, а також загалом сприяє підвищенню оперативності роботи.

Така системи документообігу дає можливість використовувати переваги:

- скорочення строків проходження документів (керівництво – виконавці) в 5-10 разів;
- постійний моніторинг стану виконання документів;
- підвищення інформованості керівництва про стан виконавської дисципліни та діловодства в департаменті.

Недоліками, що знижують результативність роботи департаменту соціально-економічного розвитку, я вважаю, є мала чисельність штатних працівників департаменту.

На мій погляд, для покращення ефективності і результативності роботи у департаменті соціально-економічного розвитку, необхідно створити додаткову організаційну структуру маркетингової діяльності, до складу якої входять фахівці, котрі систематично займатимуться інформаційно-аналітичною діяльністю, що забезпечить реалізацію та постійну підтримку актуальності та ефективності реалізації маркетингової Стратегії.

СЕРЧЕНКО Володимир

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Культура державних службовців є необхідною складовою ефективності виконуваних функцій. Суспільне призначення державних службовців реалізується в адмініструванні, зміст якого полягає в підготовці й здійсненні управлінських рішень, що забезпечують реалізацію прав і інтересів громадян, виконання Конституції та інших законів України. В адміністративному середовищі здійснюється взаємний вплив культур різного рівня: організаційної, професійної, адміністративної, корпоративної тощо. Поняття «адміністративна культура» розглядається як система адміністративно-культурних вимог до діяльності керівника та адміністративно-ціннісна модель організації. Основна увага носіями

адміністративної культури приділяється не тому, що зробити, а тому, як зробити.

Без сучасної адміністративної культури державних службовців, орієнтованої на надання послуг громадянам, авторитетної державної служби не побудувати. Тому особлива увага має бути приділена удосконаленню правової культури, з акцентом на її функціональний та змістовний аспекти, як складової адміністративної культури. Правова культура віддзеркалює певний рівень правосвідомості державного службовця та законності його дій.

Оскільки, правова культура державних службовців залежить від того, як будуть виконуватися покладені на них законами та іншими нормативно-правовими актами обов'язки щодо здійснення ними тих чи інших функцій тому саме цьому і було приділено значну увагу під час стажування.

Згідно з Законом України «Про вибори Президента України» до суб'єктів виборчого процесу не віднесені ні органи державної влади та місцевого самоврядування, ні засоби масової інформації, ні правоохоронні органи, міністерства, відомства, підприємства, заклади, установи та організації, їх керівники та інші посадові і службові особи. Так, вони не є суб'єктами виборчого процесу, але беруть безпосередню участь у ньому на тому чи іншому його етапі. Закон покладає на них певні обов'язки щодо організації виборів, регулює їх поле діяльності щодо участі у виборах та вводить обмеження.

І якщо розглядати їх участь у виборчому процесі з точки зору правової культури, то, в першу чергу, вона залежить від дотримання ними законодавчих норм, а метою підвищення правової культури є створення умов для забезпечення демократичного, свідомого волевиявлення громадян на виборах та референдумах, реалізації права вільно обирати і бути обраними. Органи державної влади, яким є і відділ ведення Державного реєстру виборців та їх посадові та службові особи, зобов'язані створювати належні умови для здійснення виборчими комісіями їх повноважень. У першу чергу це стосується матеріально-технічного забезпечення виборчих комісій та участі у складанні та уточненні списків виборців. І це — важливий момент, оскільки відсутність виборця у списку для голосування обмежує його права та ставить його в нерівні умови порівняно з іншими виборцями.

Так для усунення та попередження помилок в електронній базі даних автоматизованої інформаційно-телекомунікаційної системи «Державний реєстр виборців» працівниками відділу ведення Державного реєстру виборців було внесено зміни до бази, згідно копій списків, які використовувалися під час голосування на останніх виборах депутатів. Опрацьовано списки «виборців-дублікатів», яких було виявлено Центральною виборчою комісією. Крім цих заходів, для доведення бази

до належного стану та виправлення всіх відомих помилок працівниками відділу було проведено повний візуальний контроль персональних даних виборців за кожною адресою всіх населених пунктів району та направлені запити до РВ УМВС для уточнення інформації. У порядку, встановленому Законом України «Про Державний реєстр виборців», розглянуто запити та звернення громадян щодо уточнення їх персональних даних.

Але також існує і кілька проблем у діяльності відділу – це недостатня кваліфікованість працівників відділу щодо роботи з Державним реєстром виборців та недостатня поінформованість населення щодо роботи відділу.

Вивчення інформації, отриманої під час стажування у відділі ведення Державного реєстру виборців Дніпропетровської райдержадміністрації, дозволило підготувати рекомендації, необхідні для реалізації функцій відділу, а саме:

– з метою підвищення кваліфікації працівників відділів ведення Державного реєстру виборців проводити тренінги ознайомлення з теоретичними та практичними засадами організації і забезпечення ведення Реєстру виборців з використанням Автоматизованої інформаційно-телекомунікаційної системи (АІТС) «Державний реєстр виборців»;

– впровадити практику проведення семінарів з посадовими особами органів місцевого самоврядування, суб'єктами, що відповідальні за надання інформації до відділу Державного реєстру виборців райдержадміністрації з питань роз'яснення Закону України «Про Державний реєстр виборців» та подання до відділу Державного реєстру виборців відомості про найменування нових та перейменування вулиць (провулків), присвоєння номерів новим будинкам і зміну нумерації існуючих будинків у Дніпропетровському районі;

– посилити роботу щодо регулярного інформування населення через засоби масової інформації, а саме створити на веб-сайті розділ «для виборців» про роботу відділу ведення Державного реєстру виборців, про проблеми підготовки та уточнення списків виборців;

– надавати методичну допомогу структурним підрозділам районної державної адміністрації, територіальним органам центральних органів виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, а також закладам, установам та організаціям всіх форм власності, об'єднанням громадян, які подають відомості для щоквартального поновлення з метою активної взаємодії та подальшої співпраці, для своєчасного та якісного надання відомостей про виборців.

Отже, дотримання рекомендацій має в повному обсязі забезпечити виконання покладених функцій щодо роботи відділу та підвищити правову культуру працівників відділу.

СЕРЧЕНКО Катерина

НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ УЧАСНИКІВ ТА ОРГАНІЗАТОРІВ ВИБОРЧИХ ПРОЦЕСІВ

Досвід проведення виборчих кампаній та референдумів, які відбувалися за роки незалежності України, висвітлив проблему необхідності підвищення правової культури учасників та організаторів виборчого процесу. Правова культура учасників та організаторів виборчого процесу важлива умова організації та проведення демократичних, легітимних виборів і референдумів. Для України, яка відповідно до Конституції є правовою державою, дотримання визначених законами норм під час цього важливого етапу переходу до нових форм становлення державної влади, набуває особливого значення.

Одним із шляхів підвищення правової культури населення є робота відділу роботи із зверненнями громадян. Пріоритетними напрямками роботи якого є забезпечення всебічного, своєчасного розгляду звернень громадян та об'єктивне вирішення порушених громадянами питань відповідно до вимог чинного законодавства.

Здійснення право роз'яснювальної роботи, у тому числі спрямованої на підвищення рівня правової культури учасників виборчого процесу не повинна здійснюватись відособлено. Одним із засобів роз'яснення законодавства є створення та діяльність при державних органах влади громадських приймалень, основною діяльністю яких, є надання населенню юридичних консультацій та роз'яснень, серед яких і роз'яснення з виборчого законодавства.

Моніторинг організації роботи зі зверненнями громадян у Дніпропетровській обласній державній адміністрації показав, що з метою підвищення рівня правової освіти населення на території Дніпропетровської області діють обласна, районні та міські міжвідомчі координаційно-методичні ради з правової освіти населення, всього 35. Головне управління юстиції в Дніпропетровській області забезпечує роботу 2-х громадських приймалень: громадської приймальні головного управління юстиції, в якій протягом I півріччя 2009 року надано 271 консультацію, та громадської приймальні, створеної при Дніпропетровській обласній універсальній науковій бібліотеці, в якій надано 52 консультації. При територіальних управліннях юстиції Дніпропетровської області створено та діють 58 громадських приймалень. Продовжує свою роботу «гаряча лінія» громадської приймальні Головного управління юстиції (шовітторка та щоп'ятниці), яка дає змогу мешканцям віддалених районів або особам, які не можуть відвідати громадську приймальню, отримати консультацію в телефонному режимі.

Ще одним із шляхів підвищення правової культури населення є

робота відділу ведення Державного реєстру виборців. Складення списків виборців є важливою стадією виборчого процесу, оскільки становить необхідну передумову належного забезпечення реалізації громадянами своїх виборчих прав. Процедури внесення громадян до списків виборців мають забезпечити урегульованість вимог щодо точності, повноти списків та гарантії забезпечення захисту права бути внесеним до списку та голосувати. Отже, пріоритетними напрямками роботи у відділі ведення Державного реєстру виборців залишається забезпечення державного обліку громадян України відповідно до вимог чинного законодавства та максимальне залучення населення для ознайомлення з персональними даними в загальноміському списку виборців. Також одним з пріоритетних завдань роботи відділу є забезпечення правової культури населення.

Підвищення правової культури виборців полягає у здійсненні системи заходів, спрямованих на формування активної та свідомої поведінки громадян під час проведення виборчої кампанії, а також підвищення інтересу громадян до питання розвитку демократії в Україні. В свою чергу правова культура державних органів, установ, підприємств та організацій, залежить від того, як будуть виконуватися покладені на них законами та іншими нормативно-правовими актами обов'язки щодо здійснення ними тих чи інших функцій, пов'язаних з виборчим процесом.

В процесі стажування були виявлені проблеми у діяльності відділів – це непрозорість державного управління та недостатня поінформованість населення про діяльність відділів.

Отже, узагальнюючи вище перелічене були підготовлені пропозиції щодо вжиття наступних заходів стосовно удосконалення роботи відділів, а саме:

- продовжувати практику проведення семінарів з відповідальними працівниками структурних підрозділів облдержадміністрації, райдержадміністрацій, виконавчих комітетів міських, районних рад та територіальних підрозділів центральних органів виконавчої влади з питань вдосконалення роботи із зверненнями громадян;

- посилити роботу щодо регулярного щомісячного інформування населення через засоби масової інформації (веб-сайт, газети), щодо роботи місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування стосовно вирішення найбільш гострих, суспільно значущих проблем населення;

- підвищити позитивний імідж відділу шляхом розміщення реклами (наприклад на білбордах) про послуги та діяльність відділу роботи із зверненнями громадян;

- проводити «гарячі» телефонні лінії з начальником відділу ведення Державного реєстру виборців на тему «Взаємодія громадян з відділом ведення Державного реєстру виборців райдержадміністрації»;

- впровадити практику обміну досвідом між відділами ведення Державного реєстру виборців з іншими райдержадміністраціями міста;

- для інформування населення про послуги, які надає відділ ведення Державного реєстру виборців створити інформаційний куточок у райдержадміністрації, на якому буде розміщена інформація (наприклад, перелік послуг, які надає відділ ведення Державного реєстру виборців, зразок заяви щодо включення до Державного реєстру виборців особи, яка проживає на території України, витяг з Конституції України та основні статті Закону України «Про Державний реєстр виборців»).

Виконання наданих рекомендацій має вирішити проблеми, що виникають в роботі відділів.

СЕРСЬКИХ Марина

ШЛЯХИ ЗБІЛЬШЕННЯ НАДХОДЖЕНЬ ДО ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ПЕНСІЙНОЇ РЕФОРМИ

Пенсійна реформа, яка проводиться в Україні, спрямована на формування трирівневої системи пенсійного забезпечення, посилення значення страхових та накопичувальних принципів, формування пенсійних фінансових ресурсів. Реформування пенсійної системи торкається не тільки нинішніх пенсіонерів, а значною мірою впливатиме на пенсійне забезпечення майбутніх поколінь, підвищення рівня їх життя і сприятиме економічному зростанню в країні. Раніше роль пенсіонера і працівника – майбутнього пенсіонера в організації пенсійного забезпечення була пасивною. Держава, виходячи з своїх фінансових можливостей, встановлювала певний розмір пенсії за віком, і пенсіонер ніяким чином не міг вплинути на розмір одержуваної пенсії. Сьогодні ситуацію змінено, пенсійна реформа спрямована на те, щоб застраховані особи могли самі впливати на розмір майбутньої пенсії. Таким чином, для того, щоб стати активним учасником пенсійних відносин людина повинна в першу чергу чітко розуміти свої права і обов'язки. Проте сьогодні лише дуже незначна частина населення володіє необхідними знаннями для реалізації наданих їм законами прав. Поки більшість майбутніх пенсіонерів взагалі погано уявляють, в чому полягає суть пенсійної реформи.

Під час стажування в управлінні Пенсійного фонду України в м. Павлоград Дніпропетровської області нами було здійснено пошук напрямів удосконалення системи пенсійного страхування на регіональному рівні.

Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» визначено, що головним завданням Пенсійного фонду є збирання та акумулювання внесків та інших коштів, призначених для пенсійного забезпечення; здійснення контролю за своєчасним та повним надходженням до бюджету фонду обов'язкових платежів. Виконання цих важливих завдань неможливе без постійного підвищення рівня

добровільного виконання суб'єктами господарської діяльності та громадянами, які згідно з законодавством мають обов'язки щодо сплати внесків на загальнообов'язкове пенсійне страхування.

Органами Пенсійного фонду проводиться інформаційно-роз'яснювальна робота однак, організаційним недоліком усталених форм та методів цієї роботи є, перш за все, зведення її до разових акцій, а заходи не завжди є скоординованими і подекуди набувають вигляду спонтанних пропагандистських акцій.

Одним із шляхів вирішення існуючих проблем є розгортання системної, послідовної та широкомасштабної інформаційно-роз'яснювальної роботи в суспільстві, організації комплексної роботи з молоддю, а також забезпеченні тісного діалогу з роботодавцями щодо своєчасної сплати страхових внесків, пояснення переваг забезпечення працівників гідними умовами праці та достойною заробітною платою.

На нашу думку, однією з прогресивних форм взаємодії органів Пенсійного фонду України з громадкістю та платниками страхових внесків, може стати соціальне партнерство, яке дозволяє позиціонувати інтереси роботодавців, пенсіонерів, працюючих, молоді так і ураховувати їх інтереси

Соціальне партнерство історично ґрунтується на традиційній взаємодії держави з іншими установами й закладами для проведення спільних заходів. Вивчення характеру соціального партнерства дозволяє запропонувати авторську класифікацію його видів залежно від цілей і напрямів:

- громадянське партнерство (взаємодія з органами місцевої влади);
- партнерство з освітніми закладами;
- партнерство з підприємствами, установами та організаціями;
- партнерство із засобами масової інформації;
- партнерство з громадськими організаціями;
- партнерство з суб'єктами підприємницької діяльності;
- партнерство з профспілковими організаціями;
- партнерство з інститутами духовно-культурної інфраструктури;
- професійне (корпоративне) партнерство (взаємодія страхових фондів).

Отже, особливо важливим стає проведення на самих різних рівнях добре продуманої інформаційно-роз'яснювальної роботи з населенням. Всі вище перераховані види соціального партнерства можуть отримати подальший розвиток при впровадженні нових форм інформаційно-роз'яснювальної роботи на основі затверджених регіональних заходів. Розробка та виконання заходів інформування населення пов'язана зі створенням нових функціональних зв'язків. Заходи повинні розроблятися з урахуванням специфіки регіону, використовувати методи роботи з населенням різних соціально-демографічних груп – прийоми громадян, тренінги, використання місцевих засобів масової інформації та інші.

Соціальне партнерство має розвиватися згідно з принципами, які визначають правила і норми взаємодії Пенсійного фонду з іншими організаціями.

Основними принципами соціального партнерства є:

- принцип активності;
- принцип взаємної зацікавленості;
- принцип рівноправності партнерів;
- принцип взаємної відповідальності;
- принцип систематичності і плановості.

Реалізація заходів інформування населення щодо системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування надасть можливість:

- підвищення рівня економічної активності серед населення, що сприятиме зростанню зайнятості та зменшенню безробіття;
- створення необхідних правових, організаційних, технічних та інформаційно-методичних передумов для захисту прав найманих працівників, пов'язаних із формуванням та реалізацією їх пенсійних прав та запобігання втрати страхового стажу;
- координації зусиль соціальних партнерів в сфері загальнообов'язкового пенсійного страхування;
- поглиблення відносин між соціальними партнерами та органами Пенсійного фонду;
- забезпечення належного рівня пенсійного забезпечення громадян;
- підвищення рівня страхової культури населення;
- зростання громадянської активності та активності НУО щодо питань пенсійного страхування.

Успішність інформаційно-роз'яснювальної роботи в кожному регіоні та в цілому по Україні неодмінно буде сприяти затвердженню авторитета як Пенсійного фонду так і держави в цілому, поліпшить соціальні настрої, розширить та поглибить співпрацю із соціальними партнерами. Задекларовані напрями роботи ПФУ з інформування населення будуть розгорнуті і деталізовані в магістерському дослідженні.

СИДЕЛЬНИКОВ Олександр

УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ПРОБЛЕМНИХ ТЕРИТОРІЙ

Я проходив стажування на посаді першого заступника голови Світловодської районної державної адміністрації Кіровоградської області та начальника відділу економіки та розвитку інфраструктури райдержадміністрації.

Під час стажування я ознайомився з нормативно-правовими актами на підставі яких здійснює свою діяльність Світловодська районна

державна адміністрація та відділ економіки та розвитку інфраструктури райдержадміністрації. Також був проведений аналіз державного регулювання проблемних територій країни. У ході дослідження було окреслено коло проблем, що виникають у процесі державного регулювання розвитку цих територій.

Україна у перші роки незалежності ставила у центр державної стратегії сферу національного суверенітету, тому регіональні аспекти трансформаційних процесів посідали другорядне місце порівняно з проблемами збереження громадянського миру та становлення нації у її європейському розумінні. Однак за останній період стало очевидним, що значно більшої уваги з боку держави потребує державне регулювання регіонального розвитку. Як і будь-яка інша діяльність держави, покликана здійснювати вплив на суспільні відносини, воно вимагає, насамперед, адекватного правового забезпечення.

Забезпечення рівних умов функціонування соціально-економічних комплексів регіонів України вимагає цілеспрямованих дій з боку держави шляхом регулювання розвитку регіонів та сприяння окремим регіонам, використання особливостей їхнього природного, виробничого і ресурсного потенціалу, специфіки ринку праці тощо.

Однак діючий механізм розв'язання проблем регіонів не є достатньо ефективним. Головними перешкодами на шляху забезпечення ефективного регулювання регіонального розвитку в Україні є:

- відсутність системного підходу до регіональної політики, невизначеність стратегічних перспектив регіонального розвитку;
- недосконалість нормативно-правової бази державного регулювання регіонального розвитку;
- недостатнє застосування інструментів державного регулювання, спрямованих на стимулювання розвитку регіонів, у тому числі депресивних територій;
- низька інституційна та фінансова спроможність органів місцевого самоврядування щодо вирішення проблем територіальних громад;
- відсутність механізму формування місцевих бюджетів на основі гарантованих державою соціальних стандартів надання послуг населенню незалежно від місця його проживання;
- незавершеність формування та недосконалість моделі управління на регіональному та місцевому рівнях.

Відсутність системного підходу до реалізації регіональної політики, невизначеність стратегічних перспектив регіонального розвитку, тобто несприйняття протягом тривалого часу органами влади поняття «планування регіонального розвитку», призвели до неефективного застосування механізмів регулювання регіонального розвитку.

Аналіз основних інструментів держави щодо регіонального розвитку дає підстави констатувати, що вони не змогли вплинути на зменшення регіональних диспропорцій, не були зосереджені на стимулюванні точок

зростання. Інструменти стимулювання регіонального розвитку помітно не вплинули на системне вирішення проблем депресивних територій, вирівнювання соціальних диспропорцій на регіональному рівні.

Старі механізми державного регулювання соціально-економічних процесів на місцях не впливають на вирішення існуючих проблем, змушують місцеву владу звертатися по допомогу до центральних органів із все більшого кола питань. Це пригнічує ініціативу, знижує відповідальність місцевих органів влади, негативно позначається на реальному житті населення, подальшому посиленні нерівності в соціально-економічному становищі регіонів. Водночас поточна підтримка Урядом найбільш економічно слабких регіонів є неефективною, оскільки потреба у ній відтворюється через неспроможність економіки цих регіонів в існуючих умовах вирішити навіть мінімальні соціальні проблеми.

Так, Законом України «Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України» [2] передбачено обов'язкову взаємну узгодженість щорічних програм державного і регіонального рівнів. Проте ця узгодженість на практиці не досягається. Обласні державні адміністрації фактично не інформуються про ресурси, які щорічно у вигляді поточного фінансування та капітальних витрат головні розпорядники коштів Державного бюджету використовують у регіонах. Механізми узгодження інтересів центру і місцевої влади щодо регіонального розвитку не впроваджено.

Більшість затверджених програм соціального-економічного розвитку територій не виконано у повному обсязі у зв'язку з недофінансуванням як з боку Уряду, так і з боку місцевих органів влади. Характерно, що під час розробки всіх програм місцеві органи влади намагаються суттєво завищити обсяги витрат, залучаючи до фінансування з Державного бюджету знану кількість об'єктів місцевого значення, що призводить до розпорошення коштів по цих об'єктах, перетворюючи їх на довгобуду.

Незначною є участь у фінансуванні програм суб'єктів підприємництва у переважній більшості регіонів, що свідчить про відсутність тісної співпраці місцевих органів влади з ними щодо вирішення регіональних проблем.

Певний вплив на розвиток регіонів мають галузеві програми. Проте механізм координації дій центральних та місцевих органів влади щодо їхнього формування та реалізації є недосконалим, що призводить до неузгодженості заходів та їх низької ефективності при розв'язанні загальнодержавних та регіональних проблем. Рівень фінансового забезпечення як державних, так і регіональних програм залишається низьким.

Шляхами удосконалення державного регулювання розвитку проблемних територій повинні стати:

- створення належної комунікаційної інфраструктури;
- сприяння розвитку та покращання управління фінансовою інфраструктурою;
- посилення транскордонного співробітництва;
- проведення адміністративно-територіальної реформи.

Всім добре відомий вислів «Сильні регіони – сильна держава». І насправді, чим міцнішими будуть регіони – тим процвітаючою буде держава. Тому, збалансований регіональний розвиток будь-якої держави є запорукою суспільного миру, національної злагоди та стабільного економічного зростання. Наявність функціональної системи взаємовідносин центр-регіони, системи, яка забезпечує суспільну злагоду і економічних прогрес, є індикатором рівня розвитку в державі демократії та становлення громадянського суспільства. Дієздатність державної регіональної політики є також важливим індикатором готовності нашої країни до її інтеграції в європейську спільноту.

СТРОКАНЬ Зоя

ШЛЯХИ ВИЗНАЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПРИДАТНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Вибір даної теми обумовлено її актуальністю, яка виражається, в тому, що сучасний стан розвитку інституту державної служби України характеризується стійкою тенденцією підвищення вимог до праці державних службовців. Тому цілком закономірно, що зараз ми спостерігаємо процес оновлення та модернізації механізмів реалізації владних повноважень як вітчизняними установами в цілому, так і державними службовцями – працівниками цих установ – зокрема.

Важливим чинником формування досвідченого професійного кадрового потенціалу країни є визначення професійної придатності державних службовців під час відбору кандидатів на заміщення вакантних посад в органах державної влади.

На мою думку, дослідження даного напрямку допоможе вдосконалити систему підбору кадрів, які будуть здатні ефективно працювати на державній службі. Адже, саме те, як почуває себе людина на займаній посаді, що приваблює її у власній роботі, чи отримує вона задоволення від отриманих результатів власної діяльності і є тими важелями, що впливають на ефективність та якість виконання державним службовцем власних посадових обов'язків.

Одним з напрямів роботи Головного управління державної служби України є:

- впровадження механізмів здійснення методичного керівництва проведенням конкурсного відбору державних службовців у центральних та місцевих органах державної виконавчої влади, що є одним зі шляхів

визначення професійної придатності державних службовців;

- організації, координації та забезпечення умов для розширення наукових досліджень з питань державної служби;
- вивченням досвіду роботи державної служби інших країн; укладання в установленому порядку угоди (договори) про співробітництво Головердержслужбою.

На сучасному етапі функціонування інституту державної служби наявними є наступні причини, що перешкоджають більш ефективній роботі органів виконавчої влади:

- недосконале правове регулювання відносин у системі державної служби;
- недосконала система підвищення кваліфікації державних службовців;
- плінність кадрів на державній службі;
- велика кількість матеріалів для опрацювання;
- недосконала система оплати праці;
- проблема визначення професійної придатності державних службовців.

На основі зазначених проблем, були сформульовані власні пропозиції щодо вдосконалення роботи як Головердержслужби України так і інших органів державної влади в цілому, а саме:

- удосконалення нормативної бази діяльності державних службовців;
- 100%-ве укомплектування штатної чисельності органів виконавчої влади;
- врахування психологічних та психофізіологічних особливостей працівника про прийнятті на роботу, та визначення професійної (психологічної) придатності службовця до виконання конкретних обов'язків;
- піднесення корпоративного духу державних службовців;
- зміцнення іміджу органів державної влади;
- мінімізація «коруптивного» фактору при прийнятті на державну службу.

Тому доцільно питання щодо ефективності та якості роботи органів виконавчої влади вирішувати через визначення професійної придатності державних службовців у процесі підбору персоналу для державної служби та місцевого самоврядування. Для якісного виконання даної функції, на мою думку, доцільним є використання зарубіжного досвіду підбору персоналу та досвіду бізнесових структур, а також, створення незалежних кадрових агенств, завданням діяльності яких, буде – підбір персоналу для органів виконавчої влади та місцевого самоврядування.

Загальновідомо, що для управління людьми необхідно бути не лише професіоналом, керівником органу управління з певним досвідом роботи, потрібно мати комплексні наукові знання про психологічні особливості

особистості в структурі управлінської діяльності, а також психологічні функції управлінської діяльності, які пов'язані з мотивацією персоналу, його професійним розвитком, оцінюванням під час проведення атестацій та щорічних оцінок, плануванням та добором кадрів. Значною мірою це є компетенцією фахівців психологів, акмеологів, які володіють необхідними знаннями і готові професійно допомагати керівникам і кадровим службам у роботі з персоналом.

Ефективне використання людських ресурсів в державному управлінні має забезпечити оптимізацію їх функціонування. Саме використання надбань психології управління кадрами передбачає урахування індивідуально-психологічних особливостей людей, соціально-психологічних закономірностей їх взаємодії в організації та вплив цих чинників на задоволеність працівників роботою та ефективність їхньої діяльності. Непрофесіоналізм в управлінні, некомпетентність у питаннях психології не тільки перешкоджає процесу державотворення, а й сприяє зростанню психологічного дискомфорту, зростання напруженості у міжособистісних та міжгрупових відносинах, збільшенню кількості конфліктів.

Отже, на мою думку, необхідним є введення до штату апарату обласних, районних державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування посади психолога. Основними завданнями діяльності якого були б:

- участь у підборі персоналу органу;
- профілактика професійного вигорання державних службовців;
- консультування з особистісної проблематики та інші.

Це дасть можливість працювати органам виконавчої влади більш ефективно та результативно.

УСОВА Наталія

ПЕРСПЕКТИВИ ВИКОРИСТАННЯ ГРОМАДСЬКОЇ ДУМКИ ЯК ФАКТОРУ ПРИЙНЯТТЯ ДЕРЖАВНО-УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

Застаріла система управління, отримана Україною у спадок від Радянського Союзу, лише породжує і примножує кризи. Існуюча система влади не враховує інтереси громадян. Влада продовжує вважати себе єдиним джерелом вироблення рішень.

Сьогодні приймаються низки важливих державно-управлінських рішень, які одразу втрачають свою силу, не виконуються або не є доцільними, обґрунтованими та ефективними. Такий стан речей обумовлює, серед іншого, низький рівень залучення громадськості до вироблення та реалізації державної політики, відсутність дієвих механізмів, організаційне безсилля та стара адміністративна система.

Окремої уваги потребують ситуації прийняття стратегічно важливих для держави рішень. Зараз необхідна нова якість консультаційного процесу в державі, державно-управлінські рішення мають розглядатися публічно, а не нав'язуватися політиками шляхом створення криз, тому що громадськість є одним із найважливіших національних ресурсів для розвитку існуючого законодавства та вдосконалення державного управління.

Головною передумовою демократії є формування громадянського суспільства, яке захищене і підтримується суспільно відповідальною державною владою. Лише зріле громадянське суспільство здатне контролювати дії влади та ефективно відстоювати права громадян. На розвиток громадянського суспільства суттєво впливають механізми залучення громадськості до державного управління. В Україні громадянське суспільство через різні обставини розвивалося повільно та нерівномірно. На вісімнадцятій річниці незалежності кількість громадян, здатних відстоювати свої права та інтереси перед державою, все ще залишається незначною. Отже, громадянське суспільство все ще не є активним гравцем на полі демократії в Україні. І на це є свої причини. Потенціал інституцій громадянського суспільства залишається невикористаним. Вище зазначене робить сьогодні актуальною тему перспективи використання громадської думки як основи прийняття державно-управлінських рішень.

Стажування в Дніпропетровській обласній державній адміністрації було присвячено проведенню дослідження, метою якого став пошук і визначення шляхів підвищення якості процесу прийняття управлінських рішень, що робить більш ефективним державне управління.

Об'єктом цього дослідження став процес прийняття управлінських рішень.

Предметом дослідження є громадська думка як основа прийняття державно-управлінських рішень.

Найбільш поширеним механізмом доступу громадян до рішень державної влади залишаються засоби масової інформації, насамперед ті, що фінансуються з державного бюджету. Однак, як показує моніторинг, у місцевій пресі публікується не більше 20-25% всіх рішень та розпоряджень, які приймаються органами влади. До того ж друкуються самі рішення без додатків, що не дає повної ясності про суть рішень, і позбавляє сенсу їх публікацію. Залишається незрозумілими критерії відбору офіційної інформації для публікацій. Часто вони не є суспільно значущими і використовуються органами влади для власної реклами.

Вагомим джерелом отримання інформації про діяльність органів державної влади є мережа Інтернет. Однак великою проблемою залишається інформаційне наповнення, постійне поновлення та зручність у користуванні сайтами органів державної влади та місцевого

самоврядування. Найбільш широко і ґрунтовно на них надана довідкова інформація про прізвища і контакти посадових осіб, однак майже ніде не представлена вичерпна база розпоряджень і рішень (хоч Інтернет і дозволяє це в більшій мірі ніж друковані ЗМІ).

Таким чином порушується норма Указу Президента № 683/2002 від 1.08.2002 р., де йдеться про «обов'язковість ведення органами державної влади та органами місцевого самоврядування Веб-сторінок та оперативного (не пізніше п'яти робочих днів) розміщення на них офіційної інформації про діяльність відповідних органів, виконання програм, планів, чинних та скасованих нормативно-правових актів, форм і зразків документів, архівної та іншої інформації, а також необхідність завчасного розміщення на таких Веб-сторінках проектів нормативно-правових актів з повідомленням про це засобів масової інформації».

Новини на офіційних сайтах, як і в ЗМІ, носять переважно рекламно-пропагандистський характер і не є достатньо інформативними та актуальними. Поновлення новин є вкрай нерегулярним.

Однак, як показав досвід, звичайним громадянам не завжди вдається отримати інформацію безпосередньо від державних службовців. Звичною справою стало порушення строків відповіді на звернення, часто вони є формальними і не містять необхідної інформації або не надаються взагалі.

Інформування громадян про діяльність органів державної влади здійснюється також через регулярні прес-конференції посадових осіб, відділи зв'язків з громадськістю, інформаційні та консультаційні центри, організацію «єдиних днів інформування населення», «гарячих телефонних ліній», особисті прийоми, розміщення інформаційних стендів адміністративних приміщеннях, поширенню відповідних документів по бібліотеках» публікацію звітів посадових осіб.

Перелічені заходи дуже часто носять формальний характер, що не сприяє активації участі в них громадян. Під час безпосередніх зустрічей громадян з представниками органів влади мова здебільшого йде про конкретні проблеми конкретних людей, а питання відкритості влади не порушується.

Подолання вказаної проблеми можливе шляхом громадського контролю за виконанням державної регуляторної політики, створення та правове закріплення, регламентація роботи органів влади з громадськістю, внесення відповідних змін до чинного законодавства з метою законодавчого закріплення права громадськості ініціювати підготовку проекту нормативно-правового акта та обов'язку органу державної влади розглянути такий проект, забезпечивши його прийняття, або надати обґрунтування неможливості його прийняття, визначення ключових проблем запровадження державної регуляторної політики, вирішення та подолання невідповідностей між чинними законами та діяльністю органів державної влади та місцевого самоврядування.

ХОДЬКО Вадим

ОПОДАТКУВАННЯ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ЇХ РОЗВ'ЯЗАННЯ

Податки є особливою історичною фінансовою категорією, яка виражає економічні відносини між державою і платниками податків з метою створення загальнодержавного централізованого фонду грошових коштів, необхідних для виконання державою її функцій. В сучасних умовах нестабільності виробництва, кризових явищ, особливо у сфері промисловості, податкова система України функціонує ефективно майже тільки з фіскальних позицій, чим стримує і гальмує розвиток промислових підприємств. Одним із важливих шляхів підвищення ефективності функціонування українських підприємств є зміна розміру податкового навантаження, що припадає на промисловий сектор економіки, та удосконалення механізму оподаткування прибутку, отриманого в результаті їх господарської діяльності. Серед багатьох вітчизняних учених і практиків є угода про те, що нині діюче податкове законодавство і державна політика стосовно оподаткування прибутку підприємств не відповідають вимогам, які визначаються стратегічним курсом на забезпечення сталого зростання економіки України.

Вивченню закономірностей оподаткування та його удосконалення в Україні присвячено чимало праць вітчизняних дослідників Й. Бескида, І. Бланка, Є. Бойка, О. Василика, В. Вишневського, О. Данілова, М. Долішнього, А. Єлісєва, А. Загороднього, С. Каламбет, А. Крисоватого, С. Медведчука, М. Підлужного, А. Поддєрьогіна, А. Соколовської, Л. Шаблістої та інших. Різні аспекти організації управління оподаткуванням висвітлено у працях зарубіжних учених – Р. Галімізнова, А. Горбунова, Д. Мельника, Дж. Пеппера, А. Погорлецького, Б. Рогозіна.

Сучасній податковій системі України притаманні серйозні недоліки, а саме нестабільність податкової системи, часті зміни в законодавчих актах щодо окремих податків, негативно впливають на розвиток підприємницької діяльності, фіскальне спрямування податкової системи, недостатнє виявлення регулюючої функції основних податків, надто громіздка система, невиправдано ускладнює розрахунки окремих податків. Цікавим питанням для мене стало дослідження шляхів покращення та вдосконалення системи оподаткування. На мою думку ця система потребує доопрацювань в нормативно-законодавчій сфері, а саме: зменшення податкового навантаження; зменшення ставки ПДВ; зменшення відрахувань до фонду заробітної плати; використання єдиної ставки податків з доходів фізичних осіб; зменшення державних видатків, вирівнювання податкового навантаження та скасування майже усіх податкових пільг; прийняття Податкового кодексу, який замінить чинне законодавство; поліпшення адміністрування податків; побудування

оптимальної податкової структури, тобто модернізація ДПС України. Це дасть змогу закріпити стале економічне зростання у країні та її регіонах, підвищити життєвий рівень громадян та сформувати прозору податкову систему в Україні.

Однією з важливих складових оптимізації податкової системи України є радикальне посилення її позитивного впливу на формування повноцінних суб'єктів ринку і всієї ринкової інфраструктури, створення конкурентного середовища як механізму реалізації найбільш ефективних господарських рішень. Управління оподаткуванням має базуватись на узгодженні інтересів підприємств і держави, а в довгостроковому періоді ці інтереси в основному співпадають – це економічне зростання, забезпечення конкурентоспроможності виробництва, орієнтація на його інноваційний розвиток.

Кардинальна реформа податкової системи України є життєво необхідною, і проводити її треба, не зволікаючи в часі. Зменшення податкового тиску на товаровиробників повинно компенсуватись продуманою і збалансованою системою заходів щодо недопущення скорочення доходів держбюджету. Під час подальшого реформування податкової системи варто перекласти основний тягар оподаткування з доходів, отриманих від виробничої, трудової, інноваційної та інвестиційної діяльності, на оподаткування рентних доходів, зокрема, доходів від експлуатації природних ресурсів, власності та видів діяльності, пов'язаних із негативними екологічними та соціальними наслідками.

Зміни в податковому законодавстві України, які необхідно здійснити найближчим часом, повинні забезпечити комплексний підхід до вирішення наболілих проблем оподаткування і закласти фундамент для створення цивілізованих відносин з приводу стягнення податків в Україні. Основні засади та шляхи здійснення податкового реформування повинні створити умови, коли сплата податків становиться більш вигідною і дешевою, ніж ухилення від неї. При цьому необхідно спрогнозувати зростання обсягу надходжень в бюджет за рахунок інтенсивного розвитку легального сектору економіки та зменшення її тіньової частини.

Одним з головних наслідків тінізації економіки є деформація податкової системи. Вона проявляється у нерівномірності галузевого податкового навантаження. Ухилення від сплати податків призводить до збільшення податкового навантаження на законслухняних платників. У результаті частина їх переходить у тінь. А далі коло замикається: зростання податкового тиску на тих, що залишились, знову затягує їх у тінь. Загальний обсяг виробництва товарів і послуг не змінюється, хоча його офіційна частина скорочується. Тіньова економіка значно знижує ефективність макроекономічного регулювання

За умов податкової системи, яка встановиться в результаті проведення реформи системи оподаткування в Україні, підприємство

буде віддавати державі у вигляді податків та зборів близько 20-35 відсотків утвореної на ньому доданої вартості. Таким чином, плата за ризик ухилення від оподаткування набагато перевищить витрати платника податків на ведення легітимної підприємницької діяльності. Цей рівень рекомендується для встановлення як провідними вітчизняними так і іноземними експертами з питань оподаткування.

ЧОРНА Жанна

ЄВРОПЕЙСЬКІ ОРІЄНТИРИ В СИСТЕМІ НАВЧАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Сьогодні в умовах реалізації конституційних засад демократичної, правової, соціальної держави та формування громадянського суспільства питанням із питань постає проблема удосконалення кадрового забезпечення державного апарату висококваліфікованими і компетентними фахівцями, здатними ефективно працювати в органах державної влади.

Суспільство і держава потребують підготовки нової генерації і підвищення кваліфікації вже працюючих керівників і фахівців органів державної влади, формування реального та перспективного резерву їх кадрів, щоб своєчасно були підготовлені фахівці для заміщення нових посад, у тому числі в нових структурах державного апарату, щоб покращувалась якість та підвищувалась ефективність управлінського процесу. Таким чином, одним з пріоритетних напрямів соціально-економічного розвитку України є вдосконалення системи підвищення кваліфікації державних службовців, що має здійснюватися з урахуванням міжнародного досвіду, відповідно до чітко визначених стандартів, адаптованих до європейських.

Сучасний стан системи підвищення кваліфікації державних службовців є не головною проблемою, а наслідком неефективної моделі організації державної служби, що не відповідає потребам сьогодення.

Практика підвищення кваліфікації державних службовців свідчить, що діюча система підвищення кваліфікації носить переважно інформаційний або академічний характер і, водночас, їй бракує динамічності та практичної цілеспрямованості щодо здобуття певних навичок необхідних для виконання службових обов'язків.

Аналізуючи систему підвищення кваліфікації можна виділити наступні проблеми:

- недосконалість механізму вивчення потреб державних службовців у підвищенні кваліфікації;
- відсутність єдиної чіткої політики щодо підвищення кваліфікації державних службовців та послідовності її реалізації, формальний підхід до підвищення кваліфікації;

– недосконале інституційне забезпечення системи підвищення кваліфікації;

– недосконалість програмного забезпечення та якості навчальних програм підвищення кваліфікації.

До основних критеріїв недосконалості механізму вивчення потреб державних службовців у підвищенні кваліфікації відносяться:

– дані щодо потреб у підвищенні кваліфікації містять лише кількісну складову, не враховуючи персональний склад державних службовців, їх реальні потреби на робочому місці та тематику, за якою вони проходять підвищення кваліфікації;

– визначення потреб у підвищенні кваліфікації відбувається незалежно від функціональних обов'язків державного службовця;

– практично відсутнє підвищення кваліфікації осіб, які займають вищі керівні посади в органах законодавчої та виконавчої влади (часто вони віднесені до категорії політичних посад), професіоналізм вказаних посадовців досить часто не є пріоритетним;

– не визначені потреби у навчальних програмах загального, функціонального та галузевого характеру;

– нечітка взаємозалежність рівня знань та періодичності підвищення кваліфікації; визначена законодавством можливість підвищення кваліфікації один раз на 5 років не відповідає реальним потребам працівників, принципу безперервного навчання;

– зміст, організація та форми професійного навчання службовців не відповідають сучасній парадигмі державного управління - надання конституційно і законодавчо визначених послуг відповідної якості; не мають випереджаючого характеру, практичної спрямованості, належного впровадження сучасних інформаційно-комунікаційних технологій;

– недосконалість оцінки якості підвищення кваліфікації.

Відсутність єдиної чіткої політики щодо підвищення кваліфікації державних службовців та послідовності її реалізації, формальний підхід до підвищення кваліфікації:

– відсутність єдності, скоординованості дій навчальних закладів;

– моніторинг підвищення кваліфікації державних службовців зорієнтований на аналіз кількісних, а не якісних показників, що не дозволяє об'єктивно реалізовувати політику;

– недостатнє мотивування державних службовців до підвищення кваліфікації;

– підвищення кваліфікації не впливає на виконання посадових обов'язків, просування по службі та оплату праці, не пов'язане з плануванням кар'єри;

– незацікавленість керівників різних рівнів у підвищенні кваліфікації працівників; відсутність відповідальності керівників за фактичне проходження працівниками навчання та небажання відпускати працівника на тривалий період.

Недосконале інституційне забезпечення системи підвищення кваліфікації:

– неефективна координація дій навчальних закладів, державних та приватних установ, міжнародних інституцій, неурядових організацій у галузі навчання державних службовців;

– відсутність конкурентного середовища на ринку послуг у сфері підвищення кваліфікації державних службовців;

– не створено незалежної моніторингової групи, яка має здійснювати оцінювання діяльності закладів системи підвищення кваліфікації;

– розгалуження закладів у регіонах не є оптимальним, відсутня система координаційних та субординаційних зв'язків між різними рівнями та окремими елементами системи підвищення кваліфікації;

– відсутність загальнонаціональних стандартів якості освітнього та кадрового забезпечення державних органів виконавчої влади, що б мали встановити чіткий порядок ліцензування, атестації та акредитації усіх установ та закладів, які займаються навчанням державних службовців.

Недосконалість програмного забезпечення та якості навчальних програм підвищення кваліфікації:

– не відповідність змісту навчання змісту професійної діяльності державних службовців, потребам службовців і суспільства, що спричиняє недостатність стратегічної орієнтованості на виконання цілей уряду, а також недосконалість типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців;

– необхідність стандартизації професійних програм підвищення кваліфікації державних службовців, професіограм певних посад; планування потреб у підвищенні кваліфікації;

– тематика тематичних семінарів повинна відповідати певній проблемі, напряму розвитку державного управління, бути чітко визначена на державному та регіональному рівнях;

– відсутність програм, розрахованих на різні рівні учасників, відсутність ситуативності.

Підсумовуючи викладене, можна визначити наступні напрямки удосконалення системи підвищення кваліфікації державних службовців:

– розробка нормативно-правових актів, що передбачають створення умов для вирішення проблем підвищення кваліфікації кадрів;

– узгодження заходів підвищення кваліфікації кадрів з добром, оцінкою, кар'єрою тощо;

– перегляд підходів у визначенні видів та термінів підвищення кваліфікації кадрів;

– розробка вимог до змісту навчання управлінських кадрів та технологій його реалізації;

– удосконалення ліцензування освітньої діяльності з надання освітніх послуг;

– створення умов для залежності кар'єрного зростання від рівня та

якості підвищення кваліфікації, а також інших мотиваційних механізмів;

- приведення обсягів та змісту перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців у відповідність з поточними та перспективними потребами державного управління;
- формування змісту навчання, з огляду на його цільове спрямування, посадові обов'язки фахівців, попередньо здобуту освіту, досвід діяльності, індивідуальні інтереси і потреби громадян;
- моніторинг індивідуальних потреб державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування щодо різних форм підвищення кваліфікації (самоосвіта, курси, стажування, дистанційне навчання).

ШВИДУН Олена

ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ НАСЕЛЕННЮ (НА ПРИКЛАДІ САМАРСЬКОГО РАЙОННОГО ЦЕНТРУ ЗАЙНЯТОСТІ)

Державна служба зайнятості України створена в грудні 1990 року.

Служба зайнятості України – структура, що опікується однією з найгостріших у суспільстві соціальних проблем – проблемою безробіття. Державна служба зайнятості – єдина в українському суспільстві державна установа, яка на засадах соціального страхування надає на безоплатній основі широкий спектр послуг громадянам, що звертаються в пошуках роботи, та роботодавцям щодо забезпечення їх робочою силою.

Державна служба зайнятості України складається з Державного центру зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України, Кримського республіканського, обласних, міських, районних, міськрайонних, районних у містах центрів зайнятості. Дніпропетровський обласний центр зайнятості створений у січні 1991 р.

Основні соціальні послуги Дніпропетровської обласної служби зайнятості як робочого органу виконавчої дирекції Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття надаються базовими центрами.

Самарський районний центр зайнятості є територіальним підрозділом Дніпропетровського обласного центру зайнятості і підпорядковується йому. Діяльність центру здійснюється під керівництвом обласного центру зайнятості.

Закони України «Про зайнятість населення» та «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» – це два закони України, які безпосередньо регулюють зайнятість і ринок праці, захищають безробітних і членів сімей, що знаходяться на їх утриманні.

Основними пріоритетами діяльності Самарського районного центру зайнятості є надання якісних соціальних послуг клієнтам шляхом супроводження Єдиної технології обслуговування незайнятого населення (ЄТОНН) в умовах Єдиної інформаційно-аналітичної системи (ЄІАС) служби зайнятості України.

ЄТОНН – це збалансована, динамічна, до дрібниць зорієнтована на максимальне задоволення потреб клієнтів служби зайнятості система, аналогів якої в країнах СНД поки не існує. Ця система є передовим, єдиним такого масштабу напрацюванням у соціальній сфері. Нова технологія, розподіливши потоки клієнтів, дозволяє їм оперативно одержати всі соціальні послуги відповідно до запитів.

ЄІАС – це глобальна інформаційна система, яка об'єднує всі центри зайнятості, розподіливши функції між ними за ієрархією. Засобами ЄІАС створена уніфікована оперативна база даних про потребу в працівниках, пропозицію робочої сили і можливості професійного навчання в Україні.

Створення єдиного інформаційного простору дозволяє формувати базу даних про вакансії та пропозицію робочої сили на базовому рівні (у межах одного району або міста – в режимі реального часу), за ніч передавати ці дані в регіональний (обласний) центр зайнятості, а з регіонального – в Державний. У результаті, наступного дня в будь-якому центрі зайнятості України та на Web-порталі служби будуть наявні дані про вакансії та професійно-кваліфікаційний склад претендентів на роботу не тільки у своєму районі, у своїй області, але й у будь-якому регіоні України.

Нинішня ідеологія центру зайнятості – подальший розвиток адаптованої до умов ринку праці системи обслуговування населення, спрямованої на забезпечення зайнятості населення, зменшення рівня безробіття.

Безперечно, успішне вирішення проблеми зайнятості найперше залежить від стану економіки, її динамізації, зниження податкового тиску на приватне підприємництво та забезпечення людей роботою з належними умовами праці та підвищення її оплати. Робочі місця створює не служба зайнятості, а роботодавці, які забезпечують економічний поступ, збільшують чи зменшують використання робочої сили та оплату її ринкової вартості. Але не менш важливою є роль державної служби зайнятості, що має завдання і можливості з обмеження безробіття, зниження напруженості на ринку праці та здійснює активні заходи політики зайнятості.

Роботодавці подають центрам зайнятості інформацію про вільні робочі місця з низькими якісними характеристиками та рівнем заробітної плати. За таких умов за наявності вакансій безробітні часто відмовляються від запропонованої роботи. Це призводить до того, що навіть за заниженими оцінками 2,5-3,5 млн. громадян України працюють нині на економіку зарубіжних країн. Отже, якщо не платити гідну

заробітну плату, то вже через декілька років в країні не буде кому працювати. Звісно, в цьому випадку не може бути застосовано жодних примусових дій, зобов'язань. Тому доцільним буде наступне: служба зайнятості може ініціювати звернення до роботодавців щодо підняття рівня заробітної плати, щоб не розгубити трудові ресурси, частка яких вже працює на економіку інших країн. Такі звернення можна реалізувати шляхом висвітлення питання на «круглих столах», індивідуальних зустрічах, семінарах. Ці звернення, в першу чергу, направлені на самоусвідомлення роботодавців щодо нагальної потреби вирішення даного питання.

Однією з важливих проблем є працевлаштування людей з обмеженими фізичними можливостями. Вони потребують справедливого соціального захисту і створення таких умов життя, щоб успішно інтегруватися у суспільстві. Перш за все необхідно пам'ятати, що основна задача держави – повернути таких людей до соціального життя, тому службою зайнятості таким людям необхідно приділяти особливу увагу.

Для ефективного працевлаштування категорії таких осіб бажано робочі місця атестувати. Спеціально атестоване місце – це спеціальне робоче місце створене для людей з обмеженими фізичними можливостями. В наш час така атестація на ПОУ не проводиться.

Залишається гострою проблема молодіжного безробіття. Станом на 01.07.2009 р. питома вага молоді серед кількості осіб, що перебуває на обліку в Самарському районному центрі зайнятості складає 45,31%, що на 6,16% більше ніж на 01.07.2008 р. Причини різні: від загальної несприятливої ситуації на ринку праці, відсутності трудового досвіду (нерідко й бажання працювати), слабкої професійної орієнтації, кризових явищ в економіці, бажання роботодавців найперше звільнити недосвідчених молодих працівників. Для вирішення такої проблеми, насамперед, необхідно перебудовувати профорієнтаційну роботу, а точніше – потрібно починати профорієнтаційну роботу.

В навчальних закладах профорієнтаційна робота з учнями здійснюється як підрозділами державної служби зайнятості, так і силами вчителів-психологів. Проте ця робота в більшості шкіл провадиться формально. Спільна робота щодо професійної орієнтації, яку повинні вести соціальні служби для молоді, професійні та вищі навчальні заклади і відповідні підрозділи державної служби зайнятості, не відповідає сучасним вимогам і не регламентується відповідними документами.

Саме тому доцільним є зробити наголос на «потрібно починати профорієнтаційну роботу». Перш за все з учнівською молоддю.

На даний час при виборі майбутньої професії випускники шкіл орієнтуються на моду, зовнішню привабливість професії, тобто виявляють бажання бути фахівцем таких галузей як економіка, юриспруденція, а робітничі професії учнями майже не розглядаються. Тому й існує така нагальна проблема, як популяризація робітничих

професій. Що є ще одним підтвердженням необхідності проведення заходів щодо профорієнтації.

У роботі загальноосвітньої школи по професійній орієнтації, по-перше, необхідно сформулювати позитивне ставлення учнів до сприйняття профінформаційного матеріалу. Пропонована учням інформація повинна бути доступною для них, необхідно правильно подати інформаційний матеріал.

Слід звернути увагу на форми подачі цього матеріалу. Вони мають бути досить різноманітними, щоб забезпечити активізацію сприйняття учнів. Так можна запропонувати, наприклад, виготовлення різноманітних спеціальних стендів.

Існує думка, що профорієнтацію учнів потрібно починати з сьомого класу. Та більш доцільніше, щоб профорієнтація проводилась систематично і безперервно протягом усього періоду навчання у школі.

Необхідно, також, забезпечити проведення профінформаційної роботи з молоддю поетапно. Тобто, впродовж навчального року потрібно здійснити поступовий перехід від загального профінформаційного спрямування до індивідуальної роботи з кожним учнем окремо, що дасть можливість самовизначення.

ШЕРШЕНЬ Наталія

ПРОВЕДЕННЯ МОНІТОРИНГУ СУСПІЛЬНО-ПОЛІТИЧНИХ ПРОЦЕСІВ ОРГАНАМИ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ ЯК СКЛADOVA РЕАЛІЗАЦІЇ ФУНКЦІЙ ЗВ'ЯЗКІВ З ГРОМАДСЬКІСТЮ

Реалізація функції зв'язків з громадськістю органами державної влади є процесом комплексним і багатограним. Одним із важливих напрямів у цій справі є налагодження ефективної роботи зі збору, опрацювання, використання інформації, що циркулює завдяки налагодженим зв'язкам між владою і суспільством.

Зокрема, в умовах активного розвитку інформаційного суспільства набуває актуальності робота з інформаційно-аналітичного забезпечення органів виконавчої влади. Питання формування інформаційної і аналітичної бази для прийняття управлінських рішень регламентується розпорядженням голови облдержадміністрації від 29 березня 2000 року №112-р «Про систему інформування центральних органів влади, голови облдержадміністрації».

Дослідження процесу інформаційно-аналітичного забезпечення управлінської діяльності в процесі стажування показало, що облдержадміністрація вживає дієвих заходів щодо виконання вимог Указ Президента України № 709/94 від 30.11.94 «Про інформаційно-аналітичне забезпечення Президента України» [1]. Проводить моніторинг

соціально-політичних процесів і тенденцій щодо їх розвитку у містах і районах області; громадської думки та реагування різних верств населення на актуальні питання суспільно-політичного життя; конфліктних ситуацій, акцій протесту, що виникають в трудових колективах, населених пунктах, і можуть спричинити суспільне невдоволення; оцінки можливих наслідків прийнятих соціальних та політичних рішень; діяльності народних депутатів, депутатів місцевих рад, впливових людей, харизматичних лідерів і їх впливу на ситуацію в регіоні; діяльності політичних партій, громадських організацій та територіальних громад, їх позиції і реагування на суспільно-політичні процеси, рішення центральної і місцевої влади.

На рівні області створено базу даних щодо депутатського складу міських і районних рад, фракційності та формування коаліцій у складі представницьких органів, партійності керівного складу місцевих рад, активності та впливу громадсько-політичних формувань на прийняття рішень. Започатковано щоденне інформування центральних органів виконавчої влади щодо резонансних подій і суспільно-політичної ситуації в області за добу. Започатковано щотижневий моніторинг основних подій суспільно-політичного життя.

Важливим напрямом аналітичної роботи управління є взаємодія з громадськими організаціями: станом на 1 липня 2009 року в Дніпропетровській області зареєстровано 1081 громадська організація (з урахуванням благодійних організацій, фондів), на обліку в громадських організаціях області налічується майже 1,3 млн. осіб, з яких 386,5 тис. (30%) – члени постійно діючих центральних органів.

Місцевими органами юстиції та виконавчої влади області на початок 2009 року зареєстровано та легалізовано майже 18 тис. об'єднань громадян (на 12,1% більше порівняно з 2007 роком та у 2,4 рази з 2004 року), серед них – 14,2 тис. осередків політичних партій усіх рівнів та 3,7 тис. громадських організацій. Крім того, в області налічується 93 спілки об'єднань громадян, 686 благодійних та 3242 профспілкові організації.

При цьому слід сказати, що окремим напрямком є взаємовідносин між органами влади, громадськістю та підприємницькими структурами. Задля плідної співпраці влади та підприємцям потрібно налагодити діалог для пошуку компромісних рішень, які були б вигідні для усіх сторін. Також, можливо, введення представників від громадських організацій підприємців до складу усіх органів та робочих груп, буде сприяти більш взаємовигідній співпраці і отриманню очікуваних результатів. Разом з цим, державні службовці мають набути нових комунікативних навичок, умінь щодо моніторингу ситуації. Це обумовлює необхідність постійної уваги до підвищення кваліфікації службовців, удосконалення форм і методів аналітичної роботи. Ці зауваження стосуються й органів місцевого самоврядування [2].

Щодо організації суспільно-значимих заходів, проведення інформаційних компаній – управлінням з питань внутрішньої політики Дніпропетровської обласної державної адміністрації надається допомога у проведенні цієї інформативної роботи (єдині дні інформування) та в організації загальнодержавних свят, таких як День перемоги, День Конституції т. ін. Підготовка та проведення цих заходів, оцінювання їх ефективності також супроводжується моніторингом суспільно-політичних процесів у регіоні.

Водночас слід привернути увагу до проблем, що виникають у процесі збору й опрацюванні інформації, яку управління отримує з міст і районів області: незадовільним є технічне оснащення підрозділів. Лише 10 з 22 секторів управління з питань внутрішньої політики мають на робочому місці у своєму розпорядженні міжміський зв'язок. Вісім райдержадміністрацій не мають комп'ютерів, а в тих підрозділах, де вони є, не встановлено Інтернет, що суттєво звужує межі професійного вдосконалення. Лише у 3 секторах з 22 є факси, і ксерокси.

Такі умови роботи впливають на те, що матеріали, які надходять з міст і районів, мають поверховий зміст, затримуються строки їх надання. Інформаційні повідомлення не містять аналізу суспільно-політичних процесів на території міста чи району, прогнозування їх розвитку, моніторингу ситуації.

Для поліпшення аналізу та прогнозування суспільно-політичних процесів в регіонах, з метою глибшого вивчення суспільної думки з питань діяльності влади, економічного, соціального розвитку територіальних громад, суттєвого поліпшення інформування центральних органів влади, голови облдержадміністрації нами запропоновано:

- забезпечити чіткий, оперативний і стабільний канал спілкування управління з питань внутрішньої політики з органами виконавчої влади, місцевого самоврядування, управліннями ОДА, територіальними підрозділами державних органів влади в області,
- документом центральних органів влади регламентувати співпрацю в питаннях інформування з органами місцевого самоврядування;
- отримати рекомендації центральних органів влади щодо організації роботи з проведення аналізу суспільно-політичних процесів;
- вирішити проблему матеріально-технічного забезпечення підрозділів з питань внутрішньої політики, особливо комп'ютерною технікою з підключенням до Інтернету, для оперативної передачі інформації;
- регулярно проведення моніторингу суспільних настроїв з відповідним ресурсним забезпеченням.

Ефективне інформування центральних і місцевих органів влади, моніторинг суспільно-політичних процесів є пріоритетними напрямками нашого подальшого дослідження.

Зібрані під час практики матеріали, ознайомлення з системою

інформаційно-аналітичного забезпечення є важливою складовою зв'язків з громадськістю, зокрема підприємницькими структурами.

1. Указ Президента України № 709/94 від 30.11.94 «Про інформаційно-аналітичне забезпечення Президента України».

2. Шершень Н.Б. Зв'язки з громадськістю та підприємницькими структурами як напрямок комунікативної діяльності посадових осіб місцевого самоврядування / Шершень Н.Б. // Теорія та практика державної служби: матеріали наук.-практ. конф., Дніпропетровськ, 18-19 вересня 2009 р./за заг. ред. С.М. Серьогіна та В.В. Ченцова – Д. : АМСУ, ДРІДУ НАДУ, 2009. – С. 157-159.

ЩУР Юлія

ОРГАНІЗАЦІЯ ВЗАЄМОДІЇ МІЖ ОРГАНАМИ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ НА РІВНІ ОБЛАСТІ

Місцеве самоврядування – це важливий елемент конституційного ладу демократичної держави і проблеми та перспективи його реформування для України є дуже важливими. В Україні діє централізована система територіальної організації влади, яка передбачала пряме державне управління на всіх територіальних рівнях.

Аналіз вітчизняного та світового досвіду свідчить, що кожний історичний етап розвитку країни вимагає відповідних підходів у делегуванні владних повноважень від держави до органів місцевого самоврядування. Зокрема, організація державної влади розвинутих країн Заходу базується на її децентралізації, поєднаній із сильними інститутами місцевого самоврядування.

Діючи в Україні система організації влади на місцевому рівні потребує вдосконалення відповідно до загальноприйнятих європейських принципів, закладених у Європейській хартії місцевого самоврядування, зокрема принципу субсидіарності, який полягає у наділенні найближчих до людини ланок влади максимальними за даних умов повноваженнями.

Проаналізувавши ситуацію з проходженням інформації у відділі з питань взаємодії з органами виконавчої влади облради м Дніпропетровська, розподілом повноважень та здійсненням контролю їх, схилиюсь до того, що вже сьогодні необхідно вдосконалювати цю систему.

Відділ з питань взаємодії з органами виконавчої влади забезпечує взаємодію структурних підрозділів обласної ради з органами виконавчої влади всіх рівнів; вивчення, та аналізує форми і методи взаємодії структурних підрозділів обласної ради з органами виконавчої влади всіх рівнів.

Важливим є співвідношення власних і делегованих повноважень

облради та місцевого самоврядування взагалі. Нелогічним є існуючий стан, коли Закон «Про місцеве самоврядування в Україні» містить 67 власних повноважень виконавчих органів рад, а делегованих – аж 80. Важливим є перерозподіл повноважень та звільнення від їх дублювання на рівні облради та всіх рівнях місцевого самоврядування.

Для вирішення цієї проблеми необхідно негайне впровадження реформи системи територіального управління в Україні. Слід зробити:

– перерозподіл повноважень між центральними і місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування на користь останніх з метою наближення надання адміністративних та громадських послуг безпосередньо до їх споживачів;

– розвантаження центральних органів виконавчої влади від невластивих для них функцій оперативного господарського та соціального управління і створення умов для проведення більш ефективної політики у вирішенні питань загальнодержавного значення;

– ухвалення законів України «Про місцеве самоврядування» (нова редакція) (або «Про самоврядування територіальних громад» та «Про місцеве самоврядування району»), а також «Про регіональне самоврядування та статус області»;

– внесення необхідні зміни до Бюджетного кодексу України, Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» та інших актів чинного законодавства.

Розподіл повноважень між органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, а також між органами місцевого самоврядування різних рівнів має здійснюватися виходячи з принципу субсидіарності.

ЯКИМЧУК Дмитро

ДОСВІД РЕГІОНАЛЬНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА КІРОВОГРАДСЬКОЇ ОБЛАСТІ З ДЕРЖАВАМИ-ЧЛЕНАМИ ЄС

Кіровоградська область активно співпрацює з Нижньосілезьким воєводством Республіки Польща. Відповідно до Угоди між Кіровоградською обласною державною адміністрацією та Адміністрацією Нижньосілезького воєводства Республіки Польща про регіональне співробітництво з метою обміну досвідом з питань регіонального розвитку у березні 2008 року підписано Угоду про співробітництво при реалізації проекту «P4G – Партнерство заради добра» у рамках Норвезького фінансового механізму.

У проєкті беруть участь 6 регіонів-партнерів Нижньої Сілезії: Кіровоградська область, регіон Ельзас (Французька Республіка), провінція Басків (Королівство Іспанія), регіон Емілія-Романія (Італійська

Республіка), регіон Штирія (Австрійська Республіка) та Вест Мідлендс (Великобританія). Мета проекту – зміцнення міжрегіонального співробітництва для забезпечення соціального та економічного ґрутування у регіонах Європейського економічного простору.

Налагоджується співпраця Кіровоградщини із землею Штирія Республіки Австрія. З метою активізації пропагування економічного, науково-технічного, культурного потенціалу регіону на міжнародному рівні та за сприяння Міністерства закордонних справ України обласною державною адміністрацією опрацьовується питання щодо презентації Кіровоградщини в культурно-інформаційних центрах у складі дипломатичних представництв України у Французькій Республіці, Федеративній Республіці Німеччина та Посольстві України у Республіці Польща.

Обласною державною адміністрацією здійснюються організаційні заходи щодо розширення торговельно-економічного співробітництва та налагодження міжрегіональної співпраці з країнами Балтії. 4 червня 2009 року заступник голови Кіровоградської облдержадміністрації Серпокрилова В.М. взяв участь у другому засіданні Міжурядової Українсько-Латвійської комісії з питань економічного, промислового та науково-технічного співробітництва, яке у м. Києві.

Під час переговорів було приділено увагу питанням створення сприятливих умов для розвитку двостороннього торговельно-економічного співробітництва та налагодження міжрегіональної співпраці Кіровоградщини з одним із регіонів Латвії.

З 2005 року Кіровоградщина є повноправним членом Асамблеї європейських регіонів (далі – АЄР), найбільшої незалежної мережі регіонів у розширеній Європі, що об'єднує 270 регіонів з 33 країн та 16 міжрегіональних організацій.

АЄР сприяє участі регіонів у розробці національної та європейської політики, розвитку міжрегіонального економічного та культурного співробітництва, координує міжрегіональну діяльність на європейському рівні. Основними структурними підрозділами АЄР, які забезпечують виконання визначених пріоритетів цієї організації, є її комітети, сфери діяльності яких розподілені наступним чином: економіка та регіональний розвиток, соціальна політика та громадське здоров'я, культура та освіта а також два комітети в Бюро: постійний комітет з суспільних питань та з питань моніторингу та оцінки.

Керівництво обласної державної адміністрації та обласної ради щорічно бере участь у засіданнях Генеральної Асамблеї АЄР.

Так, голова Кіровоградської обласної ради Сухомлин М.О. взяв участь у Генеральній асамблеї АЄР, що проходила 12-15 листопада 2008 року у фінському місті Тампере, у ході якої було обрано новий керівний склад АЄР. За результатами голосування тодішнього голову

Кіровоградської обласної державної адміністрації Моцного Василя Кузьмовича обрано членом Бюро АЄР від України.

Членство Кіровоградщини в Асамблеї європейських регіонів сприяє прискоренню євроінтеграційних процесів та вивченню європейського досвіду вирішення питань регіонального розвитку.

Вдала політика керівництва області та вжиті ним заходи сприяли активізації торговельно-економічного співробітництва та нарощуванню обсягів зовнішньоторговельного обороту області.

У січні-квітні 2009 року зовнішньоторговельний оборот області склав 117,7 млн. дол. США, у тому числі експорт – 79,2 млн. дол. США, імпорт – 38,5 млн. дол. США. Позитивне сальдо зовнішньоторговельного балансу склало 40,7 млн. дол., коефіцієнт покриття експортом імпорту – 2,06.

Підприємства області співпрацювали з 65 країнами світу, експортувались товари до 57 країн світу. У географічній структурі експорту домінуючі позиції займали країни СНД – 50,3% (від загального обсягу експорту області) та країни Європи – 32,4%, де країни ЄС становили – 31,5%.

Порівняно з відповідним періодом 2008 року збільшився експорт до країн ЄС – на 11,3%, Азії – на 24,9%, Африки – у 63,3 рази.

Товарообіг з країнами ЄС склав 42 млн. дол. США, у тому числі експорт – 25 млн. дол. США, імпорт – 17 млн. дол. США. Найбільші обсяги товарів експортовано до Болгарії (12,7 млн. дол. США), Німеччини (4,2 млн. дол. США), Польщі (2,6 млн. дол. США).

Більше половини експорту до країн ЄС становило електричне та механічне обладнання (53% обсягу експорту). Вагому частку становили жири та олії (9,2%), продукти рослинного походження (8,2%), текстиль та вироби з текстилю (8,4%), продукція хімічної промисловості (6,7%).

Наукове видання

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ
ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ
ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

Матеріали
науково-практичної конференції
за результатами стажування слухачів
спеціальності «Державне управління»
(6 жовтня 2009 р., м. Дніпропетровськ)

За загальною редакцією Ю.П. Шарова

В авторській редакції
Комп'ютерний оригінал-макет *О.М. Рудіка*

Формат 60x84 1/16. Ум. друк. арк. 6,97. Обл.-вид. арк. 7,20. Тираж 100 пр.

Дніпропетровський регіональний інститут державного управління
Національної академії державного управління
при Президентіві України
Україна, 49044, Дніпропетровськ, вул. Гоголя, 29