ВІСНИК
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

www.nads.gov.ua ❖ www.center.gov.ua

№ 1 / 2014

ТРИБУНА НАЦДЕРЖСЛУЖБИ

Основні результати діяльності Національного агентства України з питань державної служби у 2013 році **с. 4**

АДМІНРЕФОРМА ТА НОВА ЯКІСТЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Актуальні питання реформування законодавства про державну службу та службу в органах місцевого самоврядування **с. 13**

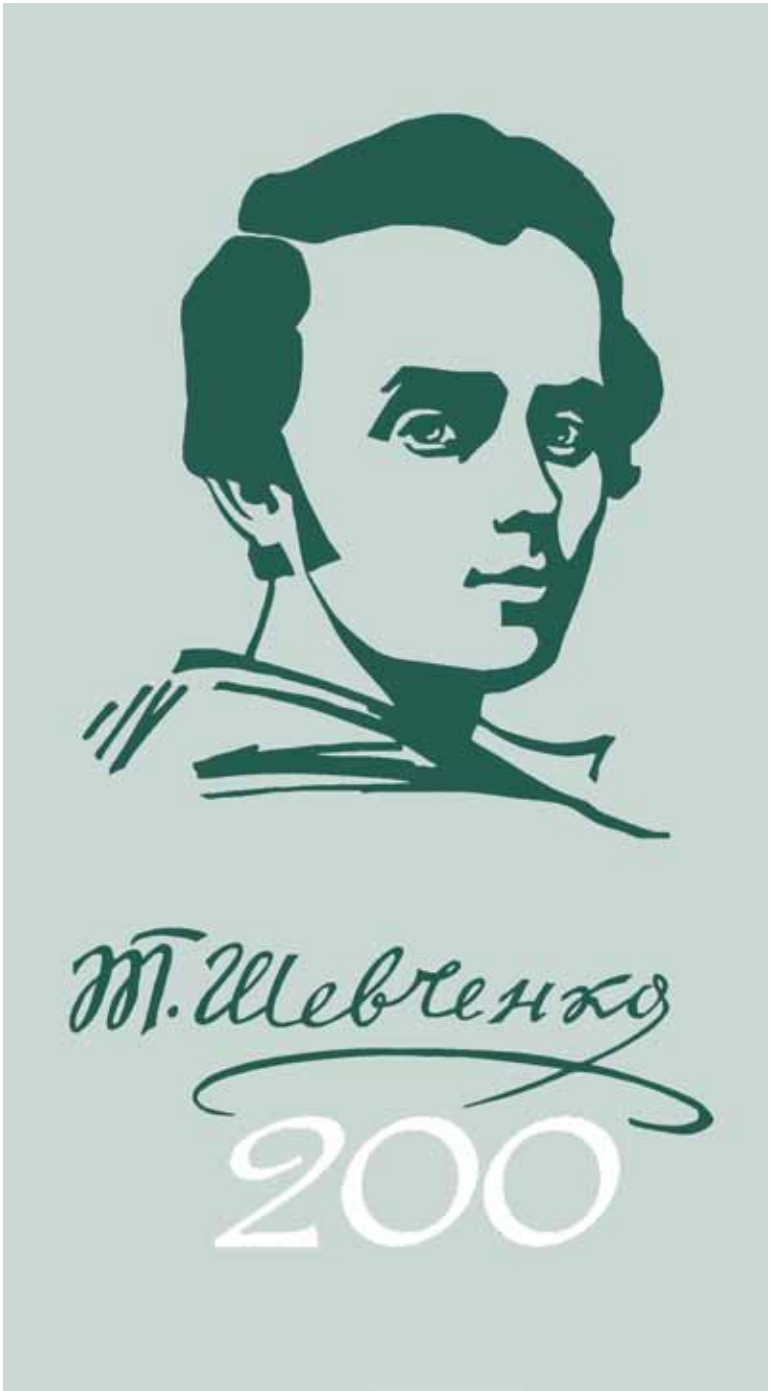
ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

Підсумки та перспективи професійної підготовки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування у 2013 році **с. 29**

РЕГІОНАЛЬНА ПОЛІТИКА ТА МІСЦЕВЕ САМОВРЯДУВАННЯ

Регіональне лідерство в державному управлінні. Особливості проявів окремих формальних та неформальних інститутів **с. 45**

КЛЮЧОВІ НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ У СФЕРІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ



ПРОФЕСІЙНЕ ВИДАННЯ ДЛЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

ВІСНИК
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

№ 1 / 2014

Засновник — Національне агентство України з питань державної служби

Рік заснування — 1995

Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації від 10 лютого 2012 року серія КВ № 18686-7486ПР

Рекомендоване до друку редакційною колегією журналу «Вісник державної служби України» 28 березня 2014 р.

Від редакції:
Публікації в журналі відповідають профілю видання. Редакція зберігає за собою право скорочувати і редагувати надані текстові оригінали. Матеріали затверджує редакційна колегія журналу «Вісник державної служби України».
Відповідальність за достовірність інформації несуть автори.
Передрук і переклад публікацій дозволяються за письмовою згодою авторів і редакції.
У разі цитування або передрукування посилання на журнал «Вісник державної служби України» обов'язкове.

Усі права захищені.

Періодичність виходу — 4 рази на рік (2 рази на рік у друкованому та 2 рази в електронному вигляді).

Розповсюджується безкоштовно.

Літературне редагування та коректура:
Х. Грушник
Створення оригінал-макета:
Ф. Козирєва

Адреса редакції:
Центр адаптації державної служби
до стандартів Європейського Союзу
вул. Прорізна, 15, м. Київ, 01601
тел./факс: (044) 278-36-44, 278-36-50
www.center.gov.ua
e-mail: publication@center.gov.ua

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру видавців, виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції від 17 вересня 2008 року серія ДК № 3280

© Національне агентство України
з питань державної служби, 2014

Шановні читачі!

Однією з ключових передумов ефективних змін у державному управлінні є подолання системної корупції, стабільність і професіоналізм апарату державної служби, адже саме від державного службовця залежить ефективність практичного виконання стратегічних і повсякденних завдань Української держави. Державна служба покликана забезпечити управлінський професіоналізм, законність, правову компетентність, результативність, раціональність, ефективність та інші риси функціонування механізму держави, яких потребує на сьогодні наше суспільство.

У цьому контексті для державної служби важливо додержуватися низки ключових принципів для того, щоб відновити довіру до державних інституцій: служіння суспільним інтересам, забезпечення прозорості, посилення персональної відповідальності та розвиток організаційної культури, несумісної з конфліктом інтересів. У державах-членах ЄС саме публічність і прозорість влади є головним чинником запобігання корупції.

Саме тому інститут державної служби потребує якісного реформування, запровадження стандартів роботи, прийнятих у європейських та провідних світових державах. Підвищення інституційної спроможності державної служби має відбуватися одночасно з максимальною оптимізацією ресурсів та організаційних структур як ключового засобу для скорочення витрат державного сектору.

Державна служба має стати надійним каналом зв'язку держави та народу, їх системної взаємодії, а також виступати рушієм ефективних змін у країні.

З повагою

Юлія КОВАЛЕВСЬКА,
голова редакційної колегії
журналу «Вісник державної служби України»,
в. о. Голови Національного агентства України
з питань державної служби

ЗМІСТ НОМЕРА

ТРИБУНА НАЦДЕРЖСЛУЖБИ

Ю. Ковалевська

Основні результати діяльності Національного агентства України з питань державної служби у 2013 році **4**

АДМІНРЕФОРМА ТА НОВА ЯКІСТЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

А. Заболотний

Актуальні питання реформування законодавства про державну службу та службу в органах місцевого самоврядування **13**

ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА ТА ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ

В. Гошовська, Л. Пашко

Кафедра парламентаризму та політичного менеджменту Національної академії державного управління при Президентові України: місія та пріоритети діяльності **15**

ДОБРОЧЕСНІСТЬ ТА ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ

Т. Обуховська

Організаційно-правові механізми захисту персональних даних: міжнародний досвід **21**

ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

Т. Іваха

Підсумки та перспективи професійної підготовки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування у 2013 році **29**

Д. Дзвінчук, А. Мазак

Підвищення професійної компетентості посадових осіб органів влади у сфері європейської інтеграції та євроатлантичного співробітництва: методичні аспекти **33**

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ТА СТАНДАРТИ ЄС

О. Лиска

Реалізація норвезької моделі бенчмаркінгу в публічному управлінні: досвід Польщі і України **39**

РЕГІОНАЛЬНА ПОЛІТИКА ТА МІСЦЕВЕ САМОВРЯДУВАННЯ

В. Міщишин

Регіональне лідерство в державному управлінні. Особливості проявів окремих формальних та неформальних інститутів **45**

ГРОМАДСЬКІСТЬ І ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ

О. Підоріна, В. Зубчук

Національне агентство України з питань державної служби налагоджує роботу з громадськістю **53**

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Огляд нормативно-правових актів за І квартал 2014 року **56**

Накази Нацдержслужби України **61**

КОМЕНТАРІ ТА РОЗ'ЯСНЕННЯ

Варто знати **89**

щодо прийняття на посаду державного службовця, який є засновником приватного підприємства та товариства з обмеженою відповідальністю

щодо поширення на журналістів обмежень, пов'язаних із проходженням державної служби

щодо порядку обчислення стажу служби в органах місцевого самоврядування

ДАЙДЖЕСТ КЛЮЧОВИХ ПОДІЙ

Ключові події за І квартал 2014 року **91**

КЛЮЧОВІ НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ У СФЕРІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

- постанова Кабінету Міністрів України від 15.01.2014 № 19 «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2011 р. № 1240»
- постанова Кабінету Міністрів України від 05.03.2014 № 71 «Про деякі питання оптимізації державних цільових програм і національних проектів, економії бюджетних коштів та визнання такими, що втратили чинність, деяких актів Кабінету Міністрів України»
- наказ Нацдержслужби України від 31.12.2013 № 246 «Про затвердження Рекомендованих вимог до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття посад державної служби груп II, III, IV і V у державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим та їх апараті»
- наказ Нацдержслужби України від 13.01.2014 № 5/8/18/2, зареєстрований в Мін'юсті України 30.01.2014 за № 190/24967, «Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Головного управління державної служби України, Державної податкової адміністрації України, Міністерства внутрішніх справ України, Служби безпеки України від 01 серпня 2002 року № 56/377/768/254»
- наказ Нацдержслужби України від 24.01.2014 № 10, зареєстрований у Мін'юсті України 12.02.2014 за № 282/25059, «Про затвердження Положення про здійснення моніторингу працевлаштування та перебування на державній службі або службі в органах місцевого самоврядування магістрів за спеціальностями галузі знань «Державне управління» за державним замовленням»
- наказ Нацдержслужби України від 26.02.2014 № 26 «Про затвердження Методичних рекомендацій щорічного визначення органами державної влади та органами місцевого самоврядування потреб у підготовці магістрів за спеціальностями галузі знань «Державне управління» та у підвищенні кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування»

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ

Голова редакційної колегії
Юлія КОВАЛЕВСЬКА,
в. о. Голови Національного агентства України з питань державної служби, народний депутат Верховної Ради України V та VI скликань, кандидат наук з державного управління

Заступник голови редакційної колегії
Марина КАНАВЕЦЬ,
директор Центру адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, кандидат наук з державного управління

Відповідальний секретар редакційної колегії
Фаїна КОЗИРЄВА
начальник відділу управління ресурсами, діяльністю та розвитком Центру адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу

Члени редакційної колегії:
Костянтин ВАЩЕНКО,
перший віце-президент Національної академії державного управління при Президентові України, доктор політичних наук, заслужений економіст України

Валентина ГОШОВСЬКА,
директор Інституту підвищення кваліфікації керівних кадрів, завідувач кафедри парламентаризму та політичного менеджменту, доктор політичних наук, професор, заслужений працівник народної освіти України

Дмитро ДЗВІНЧУК,
завідувач кафедри державного управління та місцевого самоврядування, декан факультету інформаційної діяльності Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу, доктор філософських наук, професор

Юрій КОВБАСЮК,
президент Національної академії державного управління при Президентові України, доктор наук з державного управління, професор

Володимир КУПРІЙ,
доцент кафедри державної політики та управління політичними процесами Національної академії державного управління при Президентові України, кандидат наук з державного управління

Валентин МАЛИНОВСЬКИЙ
начальник Управління державної служби Головного управління державної служби України у Волинській області, доктор політичних наук, доцент

Анжела МАЛЮГА,
завідувач секретаріату Комітету Верховної Ради України з питань державного будівництва та місцевого самоврядування, заслужений юрист України

Антон МОНАЄНКО,
проректор з наукової роботи Класичного приватного університету, доктор юридичних наук, професор, заслужений юрист України

Віталій ОЛУЙКО,
доктор наук з державного управління, професор, заслужений юрист України

Тетяна ПАХОМОВА,
завідувач кафедри державного управління та місцевого самоврядування Одеського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України, доктор наук з державного управління, доцент

Олександр ПОВАЖНИЙ,
ректор Донецького державного університету управління, завідувач кафедри фінансів, доктор економічних наук, професор

Ольга РУДЕНКО,
професор кафедри державного управління Національного університету біоресурсів і природокористування України, доктор наук з державного управління

Володимир ТРОЩИНСЬКИЙ,
завідувач кафедри соціальної і гуманітарної політики Національної академії державного управління при Президентові України, доктор історичних наук, професор, заслужений діяч науки і техніки України, лауреат державної премії України в галузі науки і техніки

Володимир УДОВИЧЕНКО,
голова міста Славутич, голова Координаційної ради Фонду сприяння місцевому самоврядуванню України, президент Всеукраїнського громадського об'єднання «Клуб мерів», доктор економічних наук, професор

Лариса ФУГЕЛЬ,
заступник керівника управління з питань кадрової політики Головного управління з питань регіональної та кадрової політики Адміністрації Президента України

Віра ЧМИГА,
начальник управління підготовки наукових та науково-педагогічних кадрів Національної академії державного управління при Президентові України, кандидат наук з державного управління, доцент

ОСНОВНІ РЕЗУЛЬТАТИ ДІЯЛЬНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОГО АГЕНТСТВА УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ У 2013 РОЦІ



Юлія КОВАЛЕВСЬКА,
в. о. Голови Національного агентства України з питань державної служби, народний депутат Верховної Ради України V та VI скликань, кандидат наук з державного управління

Стратегічні напрями діяльності Нацдержслужби України у 2013 році, схвалені колегією Нацдержслужби України 28 квітня 2012 року:

- Нормативне та організаційне забезпечення впровадження нового законодавства про державну службу та службу в органах місцевого самоврядування;
- Реалізація заходів, спрямованих на впровадження Стратегії державної кадрової політики на 2012—2020 роки;
- Участь у формуванні Президентського кадрового резерву «Нова еліта нації»;
- Модернізація та розвиток системи професійного навчання державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад;
- Здійснення заходів щодо адаптації державної служби до стандартів ЄС, впровадження європейських інструментів інституційної розбудови.

Завдяки активній повсякденній роботі колективів Національного агентства України з питань державної служби, територіальних органів Головдержслужби, Центру адаптації державної служби до стандартів ЄС та Школи вищого корпусу державної служби, за підтримки науковців, громадськості, міжнародних експертів, представників органів влади всіх рівнів вдалося виконати завдання, покладені на агентство державою.

Ми продовжуємо традиції відкритості у роботі Нацдержслужби України і презентуємо основні результати її діяльності у минулому році.

У 2013 році агентство здійснювало свою діяльність відповідно до Річного плану, який представляє собою комплексний документ, побудований за принципом «ціль — завдання — захід — строк виконання — відповідальний виконавець», що забезпечує чітку та узгоджену ієрархію стратегічних цілей, завдань та заходів. Стратегічні напрями, схвалені колегією Нацдержслужби України 28 квітня 2012 року, були визначені на основі Положення про Нацдержслужбу України з урахуванням програмних документів, що набрали чинності наприкінці 2011 — початку 2012 років, а саме: нової редакції Закону України «Про державну службу», Указу Президента України «Про Стратегію державної кадрової політики», Указу Президента України «Про Президентський кадровий резерв «Нова елі-

та нації», розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції реформування системи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад». Також реалізовувались заходи, спрямовані на розвиток функціональних можливостей та поліпшення організації діяльності самої Нацдержслужби України за декількома напрямами, серед яких, наприклад, підвищення публічності діяльності агентства; розвиток кадрового потенціалу; проведення внутрішнього аудиту; запобігання та протидія корупції.

З урахуванням завдань, визначених у Національному плані дій на 2013 рік щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010—2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» та у дорученнях Кабінету Міністрів України, Нацдержслужба України продовжила роботу над удосконаленням законодавства про державну службу та службу в органах місцевого самоврядування. Так, підготовлено та внесено на розгляд Уряду три законопроекти: «Про внесення змін до деяких законів України», «Про внесення змін до статті 12 Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції», «Про службу в органах місцевого самоврядування». Крім того, внесено зміни до двох постанов Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку обчислення стажу державної служби» від 20 червня 2012 року № 559, «Питання присвоєння рангів державним службовцям та визначення співвідношень між рангами державних службовців і рангами посадових осіб місцевого самоврядування, військовими званнями, дипломатичними рангами та іншими спеціальними званнями» від 25 липня 2012 року № 680 та наказу Нацдержслужби України «Про затвердження Порядку підвищення рівня професійної компетентності державних службовців» від 06 квітня 2012 року № 65.

Також затверджено Методичні рекомендації щодо проведення моніторингу кількості та аналізу якості розроблених профілів професійної компетентності посад державної служби у державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим та їх апараті. На основі відповідних рекомендацій проведено аналіз 1582 профілів професійної компетентності посад державної служби у 450 державних органах. З урахуванням результатів проведеного аналізу затверджено Рекомендований перелік вимог до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття посад державної служби, а також вимог до рівня знань, умінь та навичок державних службовців.

З метою роз'яснення новацій щодо імплементації нової редакції Закону України «Про державну службу» Нацдержслужба України провела 12 семінарів і тренінгів, у яких взяли участь 754 керівники та працівники кадрових служб органів державної влади. У регіонах управління державної служби Головдержслужби безпосередньо або спільно з центрами перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, іншими органами й установами провели 1390 відповідних заходів.

З метою роз'яснення новацій щодо імплементації нової редакції Закону України «Про державну службу» Нацдержслужба України провела низку заходів, присвячених обговоренню актуальних питань модернізації державної служби, зокрема щорічні Рішельєвські академічні читання «Модернізація державної служби в умовах реалізації політики європейської інтеграції» (25—27 вересня, м. Одеса), науково-практичні конференції за міжнародною участю: «Формування регіонального лідера: виклики сьогодення» (1—2 березня, м. Хмельницький), «Професіоналізація державної служби в контексті європейської інтеграції: інституційні та кадрові аспекти» (6-7 червня, м. Яремче), «Модернізація державної служби в контексті адміністративної реформи та реалізації політики європейської інтеграції» (21 червня, м. Київ), «Вивчення та впровадження в Україні іноземного досвіду удосконалення діяльності органів влади» (27 листопада, м. Полтава), всеукраїнські наради з керівниками центрів перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій, магістратур, які займаються підготовкою магістрів за спеціальностями галузі знань «Державне управління» (17 травня, м. Вінниця, 25 вересня 2013 року, м. Одеса) тощо.



Відкриття щорічних Рішельєвських читань, 26 вересня 2013 року, м. Одеса



Під час VIII Міжнародної науково-практичної конференції, 27 листопада 2013 року, м. Полтава

Загалом протягом звітного періоду Нацдержслужба України забезпечеила підготовку 66 нормативно-правових актів, з них 30 прийнято, 4 схвалено. Із зазначених нормативно-правових актів 1 розроблено на виконання законів України, 8 — на виконання указів Президента України, 32 — на виконання доручень Уряду, 25 — за ініціативою Нацдержслужби України.

Також розроблено 247 наказів з основної діяльності Нацдержслужби України, з них 7 наказів зареєстровано у Міністерстві юстиції України.

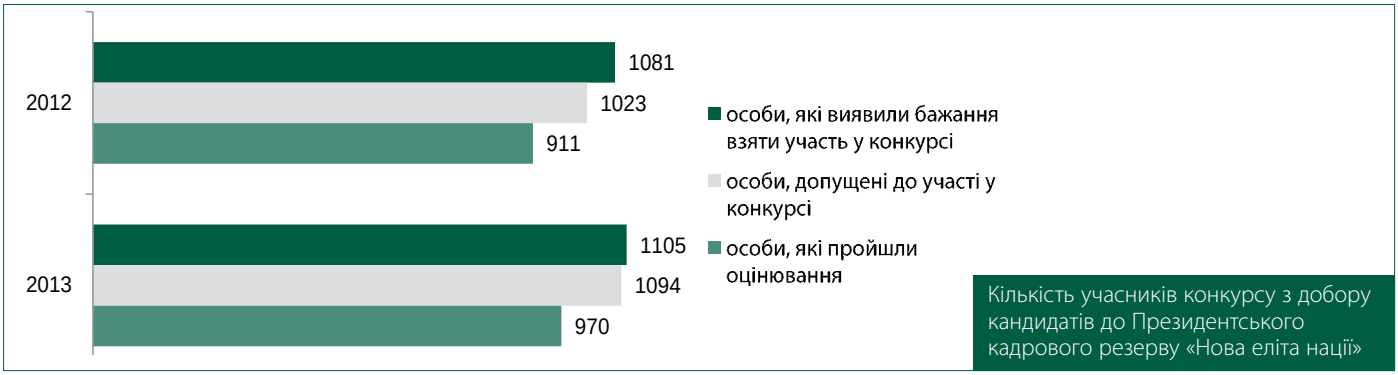
У межах компетенції опрацьовано 104 проекти нормативно-правових актів, що надійшли для погодження від органів виконавчої влади.

Протягом звітного періоду приділялась особлива увага реалізації Стратегії державної кадрової політики на 2012—2020 роки. Забезпечувався моніторинг виконання основних пріоритетів першого етапу (2012—2013) та виконання, в межах повноважень, Плану заходів щодо реалізації у 2013 році положень згаданої Стратегії. Безпосередньо Нацдержслужбою України спільно з Центром адаптації державної служби до стандартів ЄС забезпечено розроблення та затвердження Державної цільової програми розвитку державної служби на період до 2016 року, яка спрямована на формування висококваліфікованого кадрового складу державної служби шляхом впровадження нових механізмів, стандартів і процедур управління людськими ресурсами на державній службі та посилення інституційної спроможності у системі державної служби; підготовлено проект Концепції Державної цільової програми щодо формування та реалізації державної кадрової політики на період до 2020 року, спрямованої на вироблення комплексного підходу до створення людського капіталу, кадрової системи держави та забезпечення всіх сфер життєдіяльності держави кваліфікованими кадрами, необхідними для реалізації національних інтересів у контексті розвитку України як демократичної, соціальної та ефективної держави з розвинутою, конкурентоспроможною ринковою економікою; доопрацьовано критерії відбору вищих навчальних закладів для підготовки за державним замовленням слухачів за спеціальностями галузі знань «Державне управління»; затверджено Методичні рекомендації щодо впровадження у державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим та їх апараті системи наставництва державних службовців, що забезпечить системний підхід до адаптації та професійної підготовки новопризначених державних службовців у державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим та їх апараті; Методичні рекомендації щодо формування корпоративної культури в державних органах, що сприятиме забезпеченню державними органами високої результативності діяльності за рахунок підвищення ефективності управління людськими ресурсами на засадах прозорості, відкритості та демократичності, дотримання морально-етичних норм поведінки державних службовців, а це відповідно сприятиме підвищенню довіри громадян до державних інституцій, підвищенню управлінської здатності держави.

Окрім того, відповідно до пропозицій державних органів забезпечено підготовку проекту Плану заходів щодо реалізації у 2014 році положень зазначеної Стратегії, який подано на розгляд Уряду.

Завдяки чітко організованій роботі Нацдержслужби, Школи вищого корпусу державної служби, територіальних органів Головдержслужби забезпечено функціонування системи формування та супроводження Президентського кадрового резерву «Нова еліта нації». У результаті виконання комплексу організаційних заходів сформовано список зі 100 кандидатів, а саме: опрацьовано 1105 пакетів документів осіб, які бажали взяти участь у конкурсі; проведено оцінювання 1098 осіб, допущених до участі; організовано проведення спеціальної перевірки відомостей, що містяться у документах кандидатів, рекомендованих для зарахування за результатами оцінювання; забезпечено проведення Комісією з питань Президентського кадрового резерву співбесід із зазначеними особами.

Забезпечено виконання у повному обсязі запланованих заходів щодо супроводження професійного розвитку 60 осіб, зарахованих у 2012 році, а саме: на базі Національної академії державного управління



Кількість учасників конкурсу з добору кандидатів до Президентського кадрового резерву «Нова еліта нації»

при Президентові України за Комплексною програмою професійного розвитку осіб, зарахованих до Президентського кадрового резерву «Нова еліта нації», проведено 2 навчальні сесії, літню тренінгову школу, організовано навчання у дистанційному режимі, самостійну роботу, стажування за кордоном та в органах влади.

У рамках проведення стажування за кордоном організовано 31 навчальний візит до Федеративної Республіки Німеччина, Естонської Республіки, Польської Республіки, Республіки Сінгапур та Королівства Бельгія, в яких взяли участь 29 членів Президентського кадрового резерву.

Стажування в органах влади проходило на базі 22 державних органів, серед яких: Адміністрація Президента України, Міністерство закордонних справ України, Міністерство економічного розвитку і торгівлі України, Міністерство фінансів України, Міністерство юстиції України, Міністерство промислової політики України, Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України, Державне агентство з інвестицій та управління національними проектами України, Національне агентство України з питань державної служби та інші.



Відкриття літньої тренінгової школи, 10 червня 2013 року, м. Одеса

У результаті послідовності та наступності дій Нацдержслужби України виконано комплекс заходів щодо розвитку системи професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування з урахуванням Концепції реформування системи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад.

Розроблено та запроваджено 7 нормативно-правових актів з питань професійного навчання державних службовців:

- постанову Кабінету Міністрів України «Про затвердження положень про прийом, стажування та практику слухачів і працевлаштування випускників Національної академії державного управління при Президентові України, а також переліку органів, установ, в яких у 2013—2018 роках проводиться стажування слухачів Національної академії» від 1 квітня 2013 року № 255;
- розпорядження Кабінету Міністрів України «Про внесення змін до плану заходів на період до 2014 року щодо реалізації Концепції реформування системи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад» від 11 вересня 2013 року № 698-р;
- розпорядження Кабінету Міністрів України «Про внесення зміни до розпорядження Кабінету Міністрів України від 6 липня 2011 року № 642-р» від 22 квітня 2013 року № 260;
- наказ Нацдержслужби України «Про затвердження складу Конкурсної комісії з конкурсного відбору вищих навчальних закладів для підготовки магістрів за спеціальностями галузі знань «Державне управління» за державним замовленням» від 17 квітня 2013 року № 70;
- наказ Нацдержслужби України «Про затвердження графіка проведення засідань Комісії з конкурсного відбору вищих навчальних закладів для підготовки магістрів за спеціальностями галузі знань



Підготовка магістрів за спеціальностями галузі знань «Державне управління»

«Державне управління» за державним замовленням та форм документів для проведення Конкурсної процедури» від 19 квітня 2013 року № 74;

- наказ Нацдержслужби України «Про організацію виконання плану заходів на період до 2014 року щодо реалізації Концепції реформування системи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 18 липня 2012 р. № 480-р у 2013 році» від 19 квітня 2013 року № 76;
- наказ Нацдержслужби України «Про затвердження Порядку організації підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування з питань запобігання і протидії корупції» від 2 вересня 2013 року № 154.

З метою удосконалення організації діяльності щодо підвищення рівня професійної компетентності посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад забезпечено розроблення, схвалення на засіданні Уряду України та внесення на розгляд Верховної Ради України проектів Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад» та Закону України «Про внесення змін до статті 91 Бюджетного кодексу України щодо підвищення рівня професійної компетентності посадових осіб місцевого самоврядування».

Забезпечено функціонування мережі навчальних закладів системи професійного навчання державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та освітньої галузі знань «Державне управління» з підготовки магістрів, які включають необхідний спектр спеціалізацій.

Уперше з 2004 року спільно з Міністерством освіти і науки України проведено комплексну роботу щодо оновлення галузевого стандарту вищої освіти з підготовки магістрів за спеціальністю «Державна служба» галузі знань «Державне управління», що дало змогу вже в цьому році модернізувати навчальний процес, впровадити нові навчальні дисципліни та інноваційні технології з підготовки державних службовців; запроваджено нові форми підвищення кваліфікації державних службовців, щомісячний моніторинг виконання умов державних контрактів на основі актів наданих послуг.

Мережа навчальних закладів системи професійного навчання державних службовців:

- Національна академія державного управління при Президентові України та регіональні інститути у Дніпропетровську, Львові, Одесі та Харкові;
- 26 вищих навчальних закладів, що на конкурсних засадах здійснюють підготовку магістрів за спеціальностями галузі знань «Державне управління»;
- 35 галузевих закладів післядипломної освіти;
- 27 центрів перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій.

У 2013 році Нацдержслужба України з урахуванням доопрацьованих критеріїв відбору вищих навчальних закладів для підготовки за державним замовленням слухачів за спеціальностями галузі знань «Державне управління» на конкурсній основі забезпечила в установленому порядку відбір 26 вищих навчальних закладів для підготовки за державним замовленням 1485 слухачів за спеціальностями галузі знань «Державне управління» (у тому числі за денною формою навчання — 190 осіб, за заочною — 1295 осіб).

Саме з позиції забезпечення органів державної влади висококваліфікованими та компетентними фахівцями постановою Кабінету Міністрів України від 20 травня 2013 року № 362 «Про державне замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, на підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів для державних потреб у 2013 році» затверджено обсяги державного замовлення для Нацдержслужби України: випуск магістрів у галузі знань «Державне управління» — 1548 осіб.

81 632

державний службовець та посадова особа місцевого самоврядування пройшли підвищення кваліфікації за різними видами підготовки з видачею відповідних посвідчень:

1000 осіб з питань європейської інтеграції і євроатлантичного співробітництва України та з мовної підготовки

67 992 осіб з питань запобігання і протидії корупції

167 державних службовців I—II категорії за Програмою розвитку лідерства

10 521

державний службовець підвищив кваліфікацію шляхом самоосвіти у рамках проведення щорічного Всеукраїнського конкурсу «Кращий державний службовець»

Організація підвищення кваліфікації державних службовців у 2013 році

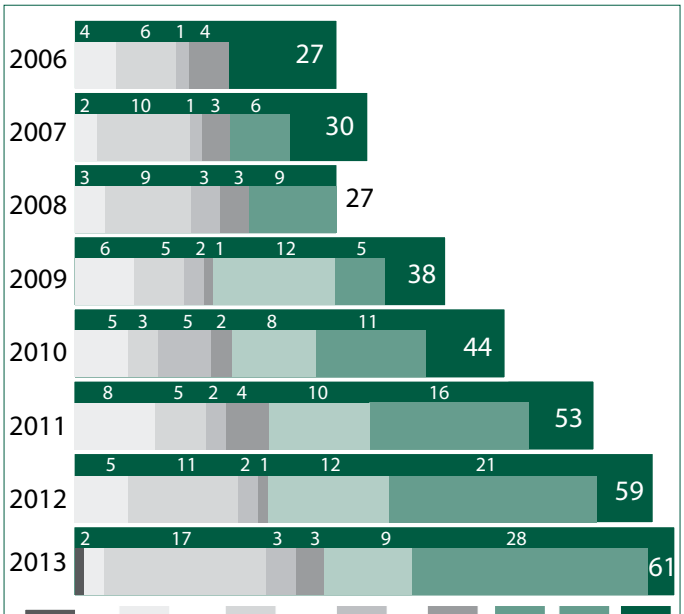
Забезпечено підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, зокрема з питань запобігання і протидії корупції, в рамках реалізації Програми розвитку лідерства на державній службі та проведення щорічного Всеукраїнського конкурсу «Кращий державний службовець».

Протягом звітного періоду Нацдержслужба України послідовно реалізовувала стратегічну лінію щодо адаптації державної служби до стандартів ЄС, посилення інституційної спроможності органів державної влади у сфері європейської інтеграції. Забезпечено ефективне використання інструментів інституційної розбудови Twinning, TAIEX. Відповідно до аналізу, здійсненого Європейською Комісією, Україну визнано одним із лідерів серед країн Інструменту європейського сусідства і партнерства за кількістю проектів, які завершилися, та проектів, які знаходяться на стадії реалізації (підтвердженням цьому є Звіт про впровадження інструментів Twinning, TAIEX і програми SIGMA, що був представлений на Щорічному засіданні національних контактних осіб з впровадження інструментів інституційної розбудови «Інституційні дні» в м. Брюссель (Королівство Бельгія) 18—20 вересня 2013 року).

Збільшення кількості проектів Twinning у Робочому плані є свідченням зростання зацікавленості державних органів у зближенні з Європейським Союзом, зокрема шляхом співпраці з аналогічними європейськими інституціями в рамках програми Twinning.

Проведений моніторинг динаміки застосування інструменту TAIEX, аналіз результативних показників та визначення необхідності удосконалення чинних процедур використання зазначеного інструменту органами державної влади показав, що основними напрямами впровадження отриманого досвіду в рамках TAIEX є розробка / внесення змін до нормативно-правових актів з метою наближення їх до норм та стандартів ЄС, а також вирішення практичних питань, пов'язаних із впровадженням і забезпеченням дотримання законодавства ЄС.

Забезпечено утворення на нових засадах дієвої системи інституційної підтримки органів державної влади у сфері європейської інтеграції, що включає в себе проведення постійних зустрічей контактних осіб з питань впровадження європейських інструментів у відповідних органах, організацію семінарів, конференцій, інших комунікативних заходів, а також підготовку, друк та поширення інформаційно-аналітичних видань (брошури, буклети, звіти).



Впровадження інструменту інституційної розбудови Twinning в Україні

Щороку відбуваються зустрічі державних службовців, які здійснюють організаційне забезпечення підготовки та реалізації проектів Twinning. Наразі мережа контактних осіб збільшилася до 70 представників органів державної влади.

У 2013 році Нацдержслужба Україна розширила співробітництво з міжнародними організаціями, зокрема з Організацією економічного співробітництва та розвитку (у рамках Комітету з питань державного управління), Організацією Чорноморського економічного співробітництва (взято участь у засіданні Робочої групи з інституційної розбудови та належного врядування ОЧЕС у рамках головування України в цій організації), НАТО (проведено низку заходів у рамках реалізації Програми Україна-НАТО з професійного розвитку цивільного персоналу сектору безпеки і оборони), Радою Європи тощо.

Відповідно до завдань, визначених Положенням про Нацдержслужбу України, забезпечено здійснення контрольної діяльності. За дорученнями Адміністрації Президента України та Кабінету Міністрів України Нацдержслужбою України організовано проведення 183 спеціальних перевірок відомостей, що надаються кандидатами на зайняття посад державних службовців, та 196 спеціальних перевірок щодо кандидатів до Президентського кадрового резерву.

У рамках здійснення контролю за дотриманням державними органами законодавства про державну службу та запобігання проявам корупції було проведено 535 перевірок, з них безпосередньо центральним апаратом Нацдержслужби України — 36 перевірок, в тому числі 20 перевірок у складі комісій з вивчення стану організації роботи з виконання завдань, визначених актами і дорученнями Президента України, 3 перевірки на виконання доручень Кабінету Міністрів України; 3 перевірки за зверненнями народних депутатів України, 10 перевірок за зверненнями громадян. Безпосередньо управліннями державної служби Головдержслужби проведено 499 перевірок, в тому числі: 243 планових перевірки, 77 перевірок у складі комісій з вивчення в регіонах стану організації роботи в державних органах, 104 перевірки на виконання доручень Нацдержслужби України, 74 перевірки за зверненнями громадян.

За дорученнями Прем'єр-міністра України та Першого віце-прем'єр-міністра України та зверненнями державних службовців проведено 8 службових розслідувань у державних органах.

Підготовлено інформацію стосовно подання 315636 державними службовцями декларацій про майно, доходи, витрати, зобов'язання фінансового характеру за 2012 рік. Одночасно узагальнено інформацію про своєчасне оприлюднення зазначених відомостей визначеним переліком суб'єктів декларування. Опрацьовано та узагальнено інформацію у розрізі регіонів стосовно 206 державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, які звільнені у зв'язку з притягненням до відповідальності за корупційні правопорушення.

У рамках реалізації заходів, спрямованих на поліпшення організації діяльності самої Нацдержслужби України, забезпечено розроблення та затвердження Переліку посад державних службовців Нацдержслужби України, державних службовців та працівників установ, що входять до сфери управління Нацдержслужби України, де існує високий ризик прояву корупції (наказ Нацдержслужби України від 25 грудня 2013 року № 238), та Плану заходів щодо запобігання проявам корупції серед державних службовців Нацдержслужби України, державних службовців та працівників установ, що входять до сфери управління Нацдержслужби України, де існує високий ризик прояву корупції, на 2014 рік (наказ Нацдержслужби України від 25 грудня 2013 року № 239).

У 2013 році агентство велику увагу приділяло забезпеченню прозорості і відкритості своєї діяльності.

Для залучення громадян до участі в управлінні державними справами, надання можливості для їх вільного доступу до інформації забезпечено діяльність Громадської ради при Нацдержслужбі України. Протягом року було проведено 4 засідання Громадської ради. Під час засідань було розглянуто близько 20 питань, зокрема обговорено законопроект «Про службу в органах місцевого самоврядування», проекти нормативно-правових актів щодо удосконалення нового законодавства про державну службу, звіт Нацдержслужби України про використання коштів Державного бюджету у 2012 році тощо.

Представників громадськості також залучено до визначення стратегічних напрямів діяльності Нацдержслужби України шляхом включення голови Громадської ради до складу колегії Нацдержслужби України.

З метою проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи щодо стратегічних напрямів діяльності Нацдержслужби України, з використанням різних форм комунікації (публікації в електронних і друкованих засобах масової інформації, розміщення інформаційних матеріалів на офіційних сайтах державних органів, виступи на радіо та телебаченні,



Під час прес-брифінгу у рамках відкриття Сьомої щорічної регіональної конференції з питань інституційної розбудови, 7 листопада 2013 року, м. Київ

прес-конференції, брифінги, круглі столи, семінар-навчання тощо) за участю управлінь державної служби Головдержслужби забезпечено проведення 28355 комунікативних заходів.

Окрім цього, керівництво Нацдержслужби України взяло участь у низці заходів за безпосередньою участю як центральних, так і регіональних ЗМІ, зокрема у прес-конференціях, брифінгах щодо законодавчих новацій з питань антикорупційного законодавства, Президентського кадрового резерву «Нова еліта нації», модернізації державної служби, Сьомої щорічної регіональної конференції з питань інституційної розбудови, з нагоди відкриття проекту Twinning «Підтримка розвитку державної служби в Україні». Також керівництво агентства виступало на телебаченні, радіо з низки питань, зокрема щодо спеціальної перевірки відомостей, що подають кандидати на зайняття посад державних службовців, діяльності Нацдержслужби з реформування системи державної служби у контексті адміністративної реформи, нового законодавства у сфері державної служби тощо. Ці заходи та консультації із громадськістю сприяють удосконаленню пріоритетних напрямів подальшої роботи агентства.

Відповідно до затвердженого Положення про Нацдержслужбу України здійснено методичне забезпечення діяльності кадрових служб, а саме: забезпечено проведення двох засідань Ради керівників кадрових служб центральних органів виконавчої влади при Кабінеті Міністрів України; опрацьовано 26 подань щодо погодження призначення на посади та звільнення з посад керівників кадрових служб центральних органів виконавчої влади, обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій, надано більше 700 письмових роз'яснень та 400 усних консультацій з питань проходження державної служби та служби в органах місцевого самоврядування.

Спільно з управліннями державної служби Головдержслужби надано 15269 роз'яснень щодо застосування законодавства з питань державної служби та служби в органах місцевого самоврядування. Безпосередньо Нацдержслужбою України надано 1636 роз'яснень, з них 1121 — на звернення громадян, 515 — на звернення юридичних осіб. Проведено 50 прямих телефонних ліній, під час яких надано 284 роз'яснення 254 громадянам. Управліннями державної служби Головдержслужби надано 13633 роз'яснення, з них: 10805 — на звернення громадян, 2828 — на звернення юридичних осіб. Роз'яснення було надано письмово, під час проведення особистих прийомів, у тому числі виїзних, та 1641 щотижневих прямих телефонних ліній «Державна служба» і 718 щомісячних за участю представників правоохоронних органів регіону прямих телефонних ліній «Суспільство проти корупції», під час яких надано 8126 роз'яснень.

Відповідно до Порядку проведення внутрішнього аудиту у Нацдержслужбі України та її підвідомчих установах проведено п'ять внутрішніх перевірок за результатами яких надано пропозиції та рекомендації щодо підвищення ефективності організації роботи з досліджуваних питань, усунення причин наявних порушень, проблем і недоліків та запобігання їх у подальшому.

Нацдержслужба України є головним розпорядником бюджетних коштів за трьома бюджетними програмами, а саме:

- КПКВК 6121010 «Керівництво та функціональне управління у сфері державної служби». Співвиконавцями за бюджетною програмою КПКВК 6121010 є 25 територіальних управлінь Головдержслужби. Бюджетні асигнування за цією програмою на 2013 рік затверджені в сумі 19 879,6 тис. грн., касові видатки становлять 19 090,5 тис. грн.
- КПКВК 6121020 «Підготовка державних службовців V—VII категорій, підвищення кваліфікації державних службовців I—IV категорій, працівників органів державної влади та органів місцевого самоврядування з питань запобігання і протидії проявам корупції на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування, підвищення кваліфікації фахівців у сфері європейської та світової інтеграції, організація підготовки та виконання тренінгових програм і заходів з розвитку вищого корпусу державної служби». Співвиконавцем за бюджетною програмою КПКВК 6121020 є Школа вищого корпусу державної служби. Бюджетні асигнування на 2013

рік за цією програмою затверджені в сумі 46 465,9 тис. грн., касові видатки склали 37 854,5 тис. грн.

• КПКВК 6121040 «Забезпечення інституційного розвитку державної служби, проведення прикладних досліджень і розробок у сфері державної служби та її адаптації до стандартів Європейського Союзу». Співвиконавцем за бюджетною програмою КПКВК 6121040 є Центр адаптації державної служби до стандартів ЄС. Бюджетні асигнування за цією програмою на 2013 рік затверджені в сумі 7 007,6 тис. грн., касові видатки склали 6 338,8 тис. грн.

У 2013 році загальний документообіг Нацдержслужби України склав 21606 вхідних документів, що на 9,6% більше ніж у 2012 році, у тому числі 5542 контрольних документи.



Документообіг у Нацдержслужбі України

Протягом звітного періоду здійснювався контроль за виконанням 862 доручень органів державної влади вищого рівня.

Підвищення ефективності контролю, покращення виконавської дисципліни є одним із головних завдань у повсякденній роботі Нацдержслужби України. Протягом звітного періоду було проведено комплекс відповідних організаційних та практичних заходів, зокрема запроваджено здійснення контролю не лише за термінами виконання доручень вищих органів державної влади, але і за станом виконання доручень цих органів (за результатами контролю



Виконання доручень органів державної влади вищого рівня

здійснювалась підготовка планів контролю та інформацій про стан виконання документів, які розглядались на щотижневих апаратних нарадах), проведено низку навчань для працівників Нацдержслужби України та її підвідомчих установ з питань Регламенту Кабінету Міністрів України, Регламенту Нацдержслужби України, Інструкції з діловодства у Нацдержслужбі України, доступу до публічної інформації, антикорупційного законодавства; використання можливостей системи електронного документообігу «Мегаполіс. Документообіг» тощо.

Нацдержслужбою України забезпечено здійснення додаткових заходів з метою підвищення престижу професії державного службовця. Так, у 2013 році 47457 державних службовців взяли участь у XV Всеукраїнській спартакіаді серед збірних команд державних службовців Автономної Республіки Крим, областей, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій.

Виконання Нацдержслужбою України у 2013 році запланованих заходів, які орієнтовано на досягнення стратегічних цілей агентства, визначених програмними документами Президента України та Уряду України, дозволило забезпечити продовження закладання надійного фундаменту для удосконалення і модернізації державної служби та служби в органах місцевого самоврядування у 2014 році. ■

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ РЕФОРМУВАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ ТА СЛУЖБУ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ



Андрій ЗАБОЛОТНИЙ,
начальник Юридичного управління Національного агентства України з питань державної служби

Перші кроки реформування законодавства з питань державного управління та публічної служби в Україні зроблені починаючи з 2011 року.

Національним агентством України з питань державної служби спільно із заінтересованими центральними органами виконавчої влади забезпечено розробку та прийняття системи підзаконних нормативно-правових актів, необхідних для вступу в дію Закону України від 17 листопада 2011 року № 4050 «Про державну службу». Водночас набрання чинності цим Законом двічі відтерміновувалось у зв'язку з недостатнім фінансуванням (потреба додаткових видатків державного бюджету) та неодночасністю його впровадження із новою редакцією Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування».

У 2012—2013 роках заінтересованими відомствами проводилась робота щодо пошуку варіантів впровадження нового законодавства, зокрема шляхом зниження коефіцієнтів з оплати праці для зменшення фінансового навантаження на видаткову частину державного бюджету. Проте навіть мінімальне підвищення матеріального забезпечення службовців за оцінками центрального органу виконавчої влади з питань фінансової та бюджетної політики не могло бути проведене до стабілізації фінансово-економічної ситуації в державі.

Протягом 2013 року питання стосовно розроблення нової редакції Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» практично було вирішене (проект цього Закону доопрацьовано Нацдержслужбою України). Разом з тим, проблема фінансового забезпечення його впровадження залишається актуальною.

Перш за все реформування публічної служби потребує чіткого політичного рішення. Нині таке рішення на стадії підготовки і визначить новий етап змін.

Наразі Нацдержслужба України бере участь в проведенні заходів з метою підписання Угоди про фінансування контракту з розбудови держави між Урядом України та Європейською Комісією, в рамках якої заплановано надання невідкладної допомоги (гранту) у 2014-2015 роках для фінансування Державного бюджету на суму 355 млн. євро.

Загальна мета цієї Угоди — надання Урядові України підтримки для розв'язання короткострокових економічних проблем і, зокрема шляхом реформування системи державного менеджменту. Конкретні завдання охоплюють питання удосконалення системи врядування та підготовку до реформи системи державного управління, включаючи, зокрема, реформу публічної служби (близько 20 % у загальній частині реформ).

Для цього у найкоротші строки потрібно буде прийняти Закон України щодо внесення змін до Закону України «Про державну службу» та нову редакцію Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», розробити (доопрацювати) відповідні підзаконні акти, а також привести закони України «Про Кабінет Міністрів України», «Про центральні органи виконавчої влади» та «Про місцеві державні адміністрації», інші закони, що стосуються державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, у відповідність із положеннями цих законів.

До основних очікуваних результатів належить затвердження та ефективне проведення комплексної реформи державної служби, а також служби в органах місцевого самоврядування, приділяючи особливу увагу європейським принципам державного управління, таким як розмежування публічної служби та політичних посад, розмежування державної та приватної сфер, застосування до прийняття на публічну службу та просування по службі підходу, що бере до уваги особисті якості та заслуги працівників, забезпечення стабільності кадрових ресурсів та гарантій проти дискреційного звільнення з посади.

Нові кроки реформування державної служби покликані також необхідністю вдосконалення адміністративно-правової бази та системи надання якісних державних послуг громадянам. Це в свою чергу підвищить імідж і відкритість такої служби.

Ефективне реформування може бути проведено лише у разі посилення повноважень спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань державної служби на національному рівні та функціонування його територіальних органів — на регіональному.

Для початку реформи, з метою її ефективного, послідовного і чіткого впровадження, потребуватиметься затвердження Стратегії та Плану реформування публічної служби на основі кращих світових практик, беручи до уваги необхідність реформування системи заробітної плати державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування як матеріальну основу їх життя.

При цьому реформа сприйметься лише за умови, що якщо дасть нові стимули не тільки для розвитку інститутів публічної служби, а перш за все — для громадян з метою отримання ними якісних послуг за прозорою системою роботи державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. ■

КАФЕДРА ПАРЛАМЕНТАРИЗМУ ТА ПОЛІТИЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ПРИ ПРЕЗИДЕНТОВІ УКРАЇНИ: МІСІЯ ТА ПРІОРИТЕТИ ДІЯЛЬНОСТІ





Валентина ГОШОВСЬКА,
доктор політичних наук, професор, директор Інституту підвищення кваліфікації керівних кадрів, завідувач кафедри парламентаризму та політичного Національної академії державного управління при Президентові України

Людмила ПАШКО,
доктор наук з державного управління, професор кафедри парламентаризму та політичного менеджменту Національної академії державного управління при Президентові України

Держава тоді не є організованим зібранням егоїстів, коли успіхи в діяльності на благо суспільства цінуються вище, аніж влада та гроші (Вільгельм Швебель)

Українська дійсність все більше переконує у необхідності наявності у громадян незалежної України політичної грамотності та освіченості. Сучасні політичні знання пересічних українців є не тільки передумовою, а й запорукою активізації їхньої участі у політичному житті в цілому та різноманітних електоральних кампаніях зокрема.

Основна мета діяльності — першої та єдиної в Україні — кафедри парламентаризму та політичного менеджменту саме і полягає в організації, забезпеченні й наданні якісних освітніх послуг слухачам — майбутнім магістрам-професіоналам сфери державного управління, парламентаризму та політичного менеджменту.

Крім цього, нинішній етап функціонування Української держави свідчить про пріоритетність, обов'язковість вирішення проблеми професіоналізму як виклику сьогодення. Цей виклик є надзвичайно актуальним, адже ми усі є свідками такого явища, як «громадське навіювання». Його суть полягає у тому, що час від часу нас, пересічних громадян, «хтось» намагається переконати у тому, що державою, як любив повторювати колишній вождь, може управляти навіть куховарка. Однак цей чи ті «хтось» забуває (несвідомо чи цілком усвідомлено?), що процитована ним думка є неповною, оскільки повністю цитата звучить приблизно так: державою може управляти навіть куховарка, за умови наявності у неї необхідних знань з управління державою.

Необхідно наголосити на тому, що професіоналізація нині виступає однією із стійких тенденцій не лише вітчизняного, а й світового державного управління та парламентаризму. Саме тому проблеми професіоналізму та якості професійної управлінської діяльності мають безпосередньо аналізуватись крізь призму нової управлінської парадигми. Причому підхід до такої діяльності з позицій соціальної філософії як до соціокультурного процесу в умовах функціонування Української держави у XXI ст. набуває сутності визначального фактору її подальшого стратегічного розвитку.

Саме тому сучасний етап функціонування Української держави все більше переконує у тому, що адміністративно-державне управління як особливий соціально-політичний інститут має зазнати неминучої, обов'язкової суттєвої модернізації для виконання державою основної функції у XXI ст. — функції суспільної координації.

По суті, нині йдеться про необхідність формування нової парадигми державного управління, успішність впровадження якої має безпосередньо екстраполюватися на удосконалення соціальних стандартів життя громадян і, як наслідок, на перспективи Української держави.

Саме тому нині важливо остаточно визначити сутність сучасного вітчизняного державного управління: або це й надалі обслуговування повноважень державно-політичної еліти, або ж це ефективно-результативне служіння суспільству і, як результат, Українській державі.

Зауважимо, що така суттєва та сутнісна трансформація можлива лише за умови усвідомлення державою необхідності максимального оновлення всієї державної машини та готовності перетворити її на мобільний, гнучкий, живий, незакостенілий, незангажований, чутливий до потреб та інтересів громадян головний суб'єкт соціального, а отже, державного управління.

Саме крізь призму такої сучасної парадигми управління в процесі професійного навчання в НАДУ в цілому та на спеціальності «Парламентаризм та парламентська діяльність» зокрема необхідно невпинно ставити такі гострі для суспільства та й державних службовців запитання: які соціально значимі цінності створюються сьогодні професійною діяльністю магістрів-випускників нашої кафедри; наскільки вони є професійними та ефективними у взаємодії з іншими гілками влади, соціальними та професійно-кваліфікаційними групами у межах конкретних систем управління; чи можливо, потрібно і яким чином здійснювати вимірювання якості, ефективності, результативності їхньої щоденної діяльності на державній службі.

Чіткість відповідей на такі запитання набуває надзвичайної важливості ще й тому, що якість життя громадян країн безпосередньо залежить від якості професіоналізму осіб, професійно зайнятих управлінською діяльністю в державному управлінні в цілому та законодавчій сфері зокрема. Очевидно, що така постановка питання актуалізує проблему професіональності професійних зусиль магістрів державного управління-випускників нашої кафедри та їх якісних характеристик, рівня їхньої правової та моральної самосвідомості, які нині мають здійснювати безпосередній вплив на розуміння ними своєї громадянської, соціальної, морально-етичної, особистісної відповідальності не лише перед нинішніми, а й перед наступними поколіннями пересічних українців.

На нашу думку, нині особливого значення набуває здатність випускників нашої кафедри — магістрів державного управління до випереджального відображення дійсності, у тому числі професійного проектування й організовування ефективної діяльності та організаційної поведінки у щоденній роботі в органах державної влади чи апараті Верховної Ради України.

Саме тому вважаємо, що необхідно акцентувати увагу на обов'язковості дотримання низки принципових вихідних позицій для визначення ознак професіоналізму магістрів державного управління за спеціальністю «Парламентаризм та парламентська діяльність» у щоденній професійній діяльності:

- Неухильно персоніфіковане, людське вимірювання сильних та слабких сторін державних службовців у професійній адміністративно-управлінській діяльності, у тому числі у складі команди як колегі-

ального суб'єкта владних повноважень. У зв'язку з цим стає очевидним, що саме вони з їх розвинутим психологічним та соціокультурним потенціалом мають стати основним соціальним індикатором професійного традиційно-досвідченого стилю управлінської діяльності у сфері державного управління та парламентській діяльності.

- Чітке розуміння ними відмінностей і взаємодоповнювання пізнавальної та перетворюючої функцій їхньої свідомості, кожна з яких є своєрідним наповненням змісту визначення поняття «професіоналізм магістра державного управління-випускника кафедри парламентаризму та політичного менеджменту». Погодьмося, що сучасне розуміння цього поняття передбачає обов'язковість наявності певних психологічних рис та соціокультурних знань, умінь, навичок, необхідних для ефективної та результативної професійної управлінської діяльності.
- Обов'язкове врахування сучасної тенденції, суть якої полягає у зміщенні значимості детермінантів соціальної системи управління від технічних та технологічних до інформаційних, соціальних, інтелектуальних факторів. Нині формується якісно нова парадигма управління, заснована на використанні сучасних людинознавчих знань та синергії зусиль усіх зацікавлених суб'єктів. Саме тому професіоналізм має визнаватись інтелектуальною особливістю та обов'язком кожного випускника нашої кафедри.
- Визначення ролі та значення засобів і методів управління, досконалості взаємних зобов'язань сторін (правових, функціонально-організаційних, морально-етичних) щодо забезпечення соціального порядку та інтеграції елементів між собою та системою в цілому. При цьому принципової значимості набуває здатність забезпечити продуктивність та гармонійність відносин у форматі «особистість — державне управління», «магістр державного управління-випускник кафедри — державне управління — парламентська діяльність», «магістр державного управління-випускник кафедри — державне управління — парламентська діяльність —пересічні громадяни — виборці», мінімізуючи з цією метою відчуженість між ними.

Очевидно, що складність взаємозв'язків політичних, соціальних, економічних, суспільних та інших процесів в Українській державі і суспільстві формує запит на магістрів державного управління нового покоління як посередників між державою та громадянами, які очікують від них компетентного вирішення їхніх щоденних проблем, запитів, сподівань.

Сучасна управлінська діяльність є комплексним явищем з великою кількістю елементів, їх складною структурою, різноманітними взаємозв'язками з іншими явищами та процесами. В одному напрямі вона обумовлена соціальним призначенням, філософією та ідеологією різних видів управління, їх суб'єктами, цілями, використовуваними для їх реалізації ресурсами. В іншому — визначається станом та розвиненістю людської культури в цілому, наявними у розпорядженні державних службовців матеріальними й духовними знаряддями, засобами, інструментами, технологіями освоєння ними соціального простору в процесі професійної діяльності. Причому багато що у щоденній професійній діяльності випускників нашої кафедри залежить від якості професіональної підготовки людського потенціалу, його знань, ідеалів, сповідуваних цінностей, таланту, традицій, звичаїв, навичок, національного досвіду, психологічних установок тощо.

Погодьмося, що в державно-управлінській діяльності переплетена майже вся багатоманітність людської життєдіяльності державного службовця-професіонала: психіка та особистісні особливості; внутрішні спонукальні мотиви й зовнішні примусові регулятори; інтерес та інформація; евристичні здібності та елементарні фізичні зусилля; наукові знання та персональний досвід; інтуїція і стратегічне планування; бачення навколишньої соціальної дійсності та уміння її прогнозування; правове регулювання і свобода пошуку; дотримання посадових інструкцій та творчий підхід до виконання посадових обов'язків; сучасна комп'ютерна та загальна грамотність; сучасні системи зв'язку і вміння слухати і, головне, чути один одного; навички командувати і готовність підкорятись.

Саме тому освоєння усього розмаїття адміністративно-управлінської діяльності автоматично означає для кожного нашого випускника необхідність оволодіння мистецтвом управління для принесення своєю щоденною діяльністю користі громадянам зокрема та державі в цілому.

У цьому контексті компетентність в сучасному розумінні має трактуватися як логічне й необхідне поєднання двох складових, а саме: компетенцій та особистісно-ділових якостей магістрів державного управління-випускників кафедри:

- *Громадянська компетентність*: усвідомлення, розуміння, здатність виражати державні інтереси в теперішньому та у перспективі, виходячи з уміння узгоджувати публічні та приватні устремління відповідно до вимог Конституції України та вітчизняного законодавства, керуючись високою професійною

етикою та почуттям громадянської відповідальності. Крім цього, до цієї групи відносяться профільні для тієї чи іншої посади професійні знання, володіння теорією управління, уміння оцінювати тенденції суспільного розвитку в країні та світі, володіння однією чи кількома іноземними мовами тощо.

• *Стратегічна компетентність* у сфері методології управління: уміння користуватися інструментарієм стратегічного цілепокладання та мислення; здатність розробляти стратегію розвитку, виходячи з урахування наявних альтернатив, а також оцінки наслідків можливих та реально прийнятих рішень; володіння методами дидактики, що дає змогу реалізувати поставлені цілі, раціонально налагоджуючи системи інформації та комунікації.

• *Управлінська компетентність* вирішення соціальних питань: уміння роз'яснити співробітникам цілі, зміст роботи, допускаючи їх до участі у розробці стратегії розвитку; здатність управляти процесами комунікації у колективі шляхом координаційних та інтеграційних акцій, підтримки процесів самоорганізації колективу співробітників; уміння вирішувати кадрові питання та нести за це безпосередню відповідальність, сприяння підвищенню кваліфікації співробітників та зростання їхнього професіоналізму; наявність гострого відчуття суспільно-політичної відповідальності за власну діяльність та роботу органу державної влади, в якому працює наш випускник; уміння представляти його цілі й цінності як соціальної мікросистеми.

• *Особистісна компетентність*: духовність та моральність, воля і громадянська мужність, різносторонність та глибока освіченість, яка дає змогу аналізувати явища й процеси у їхньому взаємозв'язку, взаємодії, взаємозалежності, в їх інтеграційній / дезінтеграційній динаміці; уміння розбиратися в людях, здатність до співробітництва та колективної роботи, бажання створювати нове і творчо працювати, володіння інтуїцією та візуалізацією того, що планується, прогнозується.

Ми переконані, що диверсифікація усіх складових державного управління потребує суттєвого удосконалення наявної практики підбору як психолого-професійної селекції кадрів державного управління. Принцип диверсифікації (лат. diversificatio — зміна, розподіл, внесення різноманітності) у професійному підборі кадрів для успішної адміністративно-управлінської діяльності означає уточнення та конкретизацію змісту; подальший розвиток процедур кадрової роботи з обов'язковим осучасненням та прогнозуванням необхідності нових видів компетентності, адекватних викликам сучасності та професійним завданням, що постають перед людськими ресурсами державного управління.

Очевидно, що за такого підходу професіоналізм випускників НАДУ постає складним комплексним, багатоаспектним явищем. Саме тому воно менше всього має зводитись до оволодіння технологіями управлінської діяльності (формами, методами, стадіями, процедурами тощо), оскільки така діяльність завжди пов'язана з владою та ресурсами. У професіоналізмі сучасного магістра державного управління мають поєднуватися і проявлятися якості зрілого професіонала та морально-етичної особистості. Це необхідно тому, що, будучи представником держави, він «конструює» життя пересічних громадян як споживачів адміністративних послуг, вкладаючи при цьому свої уявлення про ідеали й цінності, про добро і зло, про істинне та хибне, про реальне та ілюзорне.

У зв'язку з цим, вважаємо за доцільне виділяти у професійній підготовці магістрів державного управління два рівня, а саме:

• доуправлінську, тобто підготовку до переходу особи в суб'єкт управління, що має в основному освітній теоретичний характер;

• власне управлінську, яка набувається в процесі професійної діяльності, обов'язково доповнюючись практичним досвідом, оскільки виникає під впливом усіх факторів, що реально проявляються і в професійному середовищі управління в цілому, і в кожному суб'єкті управління зокрема.

Згідно з такою градацією доцільно визначити два рівні рис, за якими може і повинен розвиватися кожний випускник нашої кафедри зокрема та НАДУ в цілому. Такими рівнями є:

І: первинні, початкові риси, бажані актуальні для особи, яка претендує на виконання професійної діяльності в управлінні. Вони формуються на базі особистісних обдарувань та здібностей. До них відносяться:

— загальнокультурний аспект: загальна освітня підготовка; цільові й ціннісні життєві орієнтації; досвід спілкування з людьми; певні етичні й естетичні установки; культура мовлення;

— професійно-управлінський аспект: компетентність в питаннях управлінської діяльності та управління у відповідній сфері; трудова активність; досвід суспільної, державної діяльності; дисциплінованість; сформоване почуття відповідальності за результати праці; уміння підвищувати свою кваліфікацію;

— особистісний аспект: моральна стійкість, чесність, самостійність, розвинута воля, рішучість, ініціативність, комунікабельність, надійність.

II: риси, що формуються, набуваються в процесі виконання управлінської діяльності та накопичення досвіду. Зрозуміло, що сам їхній склад створює відомі напрями й обмеження, у межах яких є сенс вести пошук, відбір та підготовку осіб, здатних до належного виконання своїх професійних обов'язків.

На нашу думку, нині настав час для сучасного усвідомлення професіоналізму випускників НАДУ як інтегральної характеристики індивідуальних, особистісних та суб'єктно-діяльнісних рис, які мають розумітися цілісним утворенням, необхідним для максимально успішного вирішення завдань професійної діяльності.

Сучасний магістр державного управління-професіонал — це не лише якісна підготовка до діяльності, навички і вміння у застосуванні наявних знань, володіння новітніми технологіями вирішення професійних завдань, а й наявність особистісних рис, які уміло використовуються у щоденній професійній діяльності.

Зрозуміло, що кадри державного управління повинні вміти: провести оцінку проблемної ситуації в суспільному житті; виміряти економічні, соціальні, політичні, духовно-культурні процеси в їх інтегральній єдності; виявляти основні закономірності й тенденції розвитку; поставити цілі (найближчі, середньотермінові, стратегічні); вибрати сукупність методів їх поетапного досягнення; створити оптимальні організаційні структури управління (формальні й неформальні), керуючись при цьому принципами побудови і проектування соціальних організацій, що дає змогу управлінцю правильно організувати робочі місця, уточнити їх функції, права, повноваження та відповідальність, використовувати ресурси управління, серед яких соціальні мають стати першочерговими.

Саме тому випускники НАДУ зобов'язані володіти: сукупністю способів, методів, засобів не лише діагностики проблемної ситуації, проектування соціальних систем, їх інновування, а й уміти прогнозувати та моделювати багатоманітність наслідків (економічних, соціальних, політичних, духовно-культурних) управлінських рішень, що приймаються та поєднують в собі досягнення якіснішого рівня життя пересічних громадян та високого суспільного результату.

Крім цього, на сучасному етапі професійної діяльності у сфері державного управління магістри державного управління зобов'язані володіти: теорією та методикою науки соціального і, особливо, державного управління, її основними законами і принципами, всією багатоманітністю застосовуваних методів; технологіями прийняття управлінських рішень, інновування як об'єкта, так і суб'єкта управління; принципами побудови та розвитку соціальних організацій.

При цьому вони зобов'язані брати до уваги той факт, що самоорганізація магістра державного управління як індивіда, особистості й суб'єкта діяльності складається з двох процесів, а саме: самопідготовки та самоорганізації.

Самопідготовка означає формування його творчого потенціалу, тоді як самореалізація визнається втіленням, реалізацією ним цього потенціалу в життя. Складовими самопідготовки є такі два процеси:

— самоосвіта, яка передбачає здобуття таких знань і навичок, оперування якими не передбачено офіційною системою освіти у сфері державного управління;

— самовиховання, що передбачає розвиток морально-етичних рис, які не гарантуються соціальним середовищем.

Ще важливішим є подвійна побудова процесу самореалізації як поєднання самовираження та самоутвердження. Самовираження зосереджується на отриманні результату, що має максимальну цінність самої особи державного службовця. Очевидно, що головною метою самовираження є досягнення ним суспільного визнання результату. Без такого визнання результативності індивідуальної діяльності дійсне самоутвердження особистості магістра державного управління є неможливим. Фактично усі ці процеси є складовими реалізації людського потенціалу.

Ми вважаємо, що усі вищенаведені аспекти безпосередньо стосуються професійної компетентності випускників нашої кафедри-магістрів державного управління, яка одночасно виступає і фактором ефективності їх професійної діяльності, і характеристикою їхнього професіоналізму.

Ми виходимо з того положення, що до кожного випускника НАДУ має застосовуватися низка загальних вимог щодо наявності необхідних рис, а саме:

— рівень професійної підготовки кандидата: професійний досвід, кваліфікація, освіта, професійні знання;

— особистісні характеристики, ділові риси: ініціативність, відповідальність, лідерські риси, здатність до командної роботи, емоційна стійкість тощо;

— здатність приймати ефективні рішення: загальні інтелектуальні здібності, готовність до ризику, творчість, здатність до організації командної роботи у процесі прийняття рішень;

— моральні риси: чесність, справедливість, готовність прийти на допомогу, чуйність тощо;

— адміністративні здібності: планування, організація роботи, делегування повноважень, доведення розпочатої справи до кінця, контроль за роботою, високий рівень особистої відповідальності за доручену справу тощо;

— мотивація праці та організаційні цінності, які визначають поведінку на робочому місці: зацікавленість у кінцевих результатах, рівень самоповаги, спрямованість до підвищення професіоналізму та особистісного самовдосконалення, інтерес до виконуваної роботи тощо;

— стан здоров'я, який дозволяє напружено працювати на посаді.

Оскільки кафедра парламентаризму та політичного менеджменту покликана відігравати основну роль в організації та здійсненні безперервної професійної освіти магістрів державного управління, доцільно наголосити на уміннях, знаннях, навичках, яких слухачі зобов'язані набути в процесі навчання на магістерській програмі за спеціальністю «Парламентаризм та парламентська діяльність», а саме:

Уміння.

Слухач *повинен:*

— оволодіти знаннями щодо державного управління в Україні, теоретичних основ організації й функціонування парламенту у демократичній, правовій, соціальній державі;

— сформувати практичні навички щодо забезпечення ефективного виконання парламентської діяльності.

Знання.

Слухач *повинен знати:*

— теоретичні засади організації та функціонування парламенту в демократичній, правовій, соціальній державі, взаємодії з громадянським суспільством і пріоритетні напрями подальшого удосконалення його діяльності;

— основні поняття, цілі, завдання та функції Верховної Ради України;

— структуру парламенту як законотворчого інституту держави та складової сфери державного управління;

— зміст і сутність парламентських функцій та чинники удосконалення ефективності їх виконання;

— принципи функціонування парламенту;

— зарубіжний досвід виконання парламентами своїх функцій та шляхи його адаптації в Україні.

Навички.

Слухач *повинен сформувати навички:*

- розуміння діяльності Верховної Ради в системі гілок державної влади: принципи, особливості організації та здійснення взаємодії; системи організаційних структур, пов'язаних із взаємовідносинами парламенту й інших органів державної влади; специфіки відносин українського парламенту з кожною категорією взаємодіючих з ним органів державної влади;
- аналізу практики взаємовідносин, співробітництва та протистояння, механізму взаємодії парламенту й уряду;
- аналізу взаємодії Верховної Ради України з органами державної влади та органами місцевого самоврядування;
- представлення парламенту в органах влади та інституціях громадянського суспільства;
- визначення шляхів адаптації зарубіжного досвіду ефективного виконання парламентських функцій;
- обґрунтовування загальних закономірностей та можливих шляхів розвитку українського парламентаризму.

До того ж ми переконані, що саме професіоналізм має стати тим захисним бар'єром та фільтром недопущення непрофесіоналізму, оскільки тільки чиновник-професіонал, який розглядає свою професійну діяльність на державній службі як неповторний шанс послужити суспільству, громаді, державі, готовий і здатний бути високоморальним та високодуховним, особисто звитяжним та патріотично сформованим відповідно до вимог сьогодення.

Для цього кожний слухач НАДУ та спеціальності нашої кафедри «Парламентаризм та парламентська діяльність» зобов'язаний усвідомити та підходити до власної професійної освіти як до систематичного й динамічного процесу послідовного та регулярного самовдосконалення, саморозвитку, самореалізації, самоактуалізації.

Вищезазначене дає нам підстави наголосити на тому, що кафедрі парламентаризму та політичного менеджменту НАДУ відведено функцію забезпечення державницької та політичної освіченості державних службовців та її поширення серед пересічних громадян сучасної України в контексті результативної державно-управлінської діяльності. ■

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ МЕХАНІЗМИ ЗАХИСТУ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД



Тамара ОБУХОВСЬКА,
аспірант кафедри Інформаційної політики та технологій
Національної академії державного управління
при Президентові України,
консультант-експерт Служби безпеки України

Анотація. У статті досліджується законодавча база щодо захисту персональних даних провідних країн світу, узагальнюється їх досвід в цій сфері, насамперед з питань обробки та циркуляції персональних даних.
Ключові слова: персональні дані, захист персональних даних, міжнародні правові акти, принципи захисту персональних даних, міжнародні стандарти захисту персональних даних, Уповноважений з питань захисту персональних даних.
Аннотация. В статье исследуется законодательная база по защите персональных данных ведущих стран мира, обобщается их опыт в этой сфере, прежде всего по вопросам обработки и циркуляции персональных данных.
Ключевые слова: персональные данные, защита персональных данных, международные правовые акты, принципы защиты персональных данных, международные стандарты защиты персональных данных, Уполномоченный по вопросам защиты персональных данных.
Anotation. The article examines the legal framework for the protection of personal data in leading countries, summarizes their experience in this field, especially for the processing and circulation of personal data.
Keywords: personal data, personal data protection, international privacy principles acts, international standards for the protection of personal data, the Commissioner for the protection of personal data.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Невід'ємною ознакою будь-якої демократичної, правової держави є забезпечення прав і свобод людини і громадянина, у тому числі право на повагу до приватного і сімейного життя, що закріплене в ст. 8 Європейської Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод 1950 року [1]. Забезпечення приватності особи є одним із головних принципів європейського суспільства в цілому та забезпечується на найвищому рівні. Однією із важливих складових приватності є персональні дані, а вони, в свою чергу, являють собою певну інформацію про особу.

У сучасних реаліях інформація про особу є досить цінна річ, відповідно виникає потреба створення механізму її правового захисту. Беручи до уваги те, що основною інституцією, яка забезпечує захист прав і свобод людини і громадянина, зокрема і в інформаційній сфері, є держава, то саме вона, внаслідок законодавчої діяльності, повинна врегулювати поведінку суб'єктів відносин, пов'язаних із персональними даними.

Без досконалого дослідження досвіду країн Європи, Сполучених Штатів Америки та інших демократичних країн у сфері захисту персональних даних, вивчення особливостей їх національних

регулятивних підходів, що базуються на розвинутому законодавстві і багаторічному досвіді з питань захисту прав і свобод людини, в тому числі права на захист персональних даних, ускладнюється розуміння сучасних проблем правового регулювання відносин із захисту відомостей про особу взагалі та персональних даних громадянина зокрема, а також приведення українського законодавства у відповідність із міжнародними стандартами захисту персональних даних та вдосконалення організаційно-правового забезпечення захисту персональних даних України.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Окремі питання захисту прав і свобод людини, в тому числі права на захист персональних даних, а також питання нормативно-правового забезпечення під час обробки та циркуляції персональних даних у розвинених країнах світу висвітлені в окремих законодавчих актах Німеччини, Франції, Угорщини, США, Великобританії та Росії.

У контексті концепції захисту прав і свобод людини в останні роки з'явилися праці вітчизняних науковців, в яких досліджуються проблеми захисту прав людини (Н. Болотіна, М. Іншин, Г. Чанишева) та захисту персональних даних фізичної особи (О. Баранов, В. Брижко, Ю. Базанов, В. Галаган, О. Жуковська, А. Пазюк та ін.).

Окремі аспекти проблеми захисту персональних даних, принципів захисту персональних даних в окремих країнах та окремі міжнародні правові акти, що регламентують відносини в сфері захисту персональних даних в окремих країнах, досліджують зарубіжні науковці К. Беннетт, Д. Боркінг Л. Брендейс, С. Дейвіс, Р. Кларк, В. Котші, М. Кьорбі, Майер Шонбергер, Ч. Рааб, С. Уоррен та ін.

У зазначених публікаціях відсутнє досконале дослідження законодавчої бази щодо захисту персональних даних провідних країн світу, вивчення особливостей їх національних регулятивних підходів у цій сфері, а також основні орієнтири у процесі цього регулювання.

Мета дослідження: вивчення міжнародної законодавчої бази щодо захисту персональних даних та досвіду з питань її імплементації; порівняльний аналіз законодавства Німеччини, Великобританії, Франції, Угорщини, Скандинавських країн, Канади, США та Росії для його врахування в законодавстві Україні з питань обробки та циркуляції персональних даних.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до статті 13 Конвенції № 108 Ради Європи «Про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних» від 28.01.1981 р. [2] та Додаткового протоколу до Конвенції про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних щодо органів нагляду та транскордонних потоків даних від 08.11.2001 р. [3] кожна Сторона (держава-член Конвенції) призначає один чи більше органів. Призначений орган є наглядовою інстанцією за діяльністю у сфері захисту персональних даних, забезпечує організацію законодавчої і адміністративної роботи на національному рівні і складає основу інституту Уповноваженого із питань захисту персональних даних в країні.

НІМЕЧЧИНА

Інститут Уповноваженого із питань захисту персональних даних почав формуватися в 1970 році, коли в Землі Гессен вперше у світі був прийнятий цільовий Закон «Про захист даних» [4].

Закон установив державну посаду Комісара із захисту даних на правах єдиноначальності. Цьому виборному державному службовцю закон надав право повної незалежності від владних структур (жоден орган виконавчої влади не може давати йому вказівки), а також надав право спостереження за діяльністю щодо персональних даних. Як наглядова, незалежна інстанція Комісар не несе прямої відповідальності за обробку персональних даних.

У 1983 році Конституційний Суд ФРН визначив, що всі громадяни мають право на інформаційне самовизначення — можливість людини визначати і контролювати використання її персональних даних. Більшість країн із законами про «privacy» мають це декларативне право особистого контролю, але вони не мають конституційних гарантій, як у Німеччині.

Захист персональних даних у країні визначається положеннями Федерального Закону «Про подальший розвиток обробки і захисту даних» від 20.12.1990 р. [5]. Положення Закону про інститут Уповноваженого підтвердили його правовий статус і конкретизували порядок виборності, контрольні функції, можливості оскарження незаконних дій з персональними даними тощо.

Основними нормативно-організаційними елементами системи захисту персональних даних у Німеччині є:

- ведення реєстру файлів (§ 26 Закону 1990 р.) і баз (§ 32 Закону 1990 р.) персональних даних у державних і недержавних структурах;
- ведення переліку пристроїв і нагляд за застосуванням програм обробки персональних даних (§ 18 Закону 1990 р.);

• здійснення контролю (перевірки) діяльності з персональними даними у різних організаціях (§§ 24, 38 Закону 1990 р.), оскарження порушень щодо положень Закону, заява-протест на незаконні дії (§§ 25, 38 Закону 1990 р.).

Згідно з параграфом 36 Закону 1990 р. організації (більш 5 чоловік), що обробляють будь-які дані, повинні призначати уповноваженого установи із захисту персональних даних.

Положення § 42 Закону 1990 р. встановлюють вимоги щодо призначення уповноважених із захисту даних у федеральних радіомовних організаціях, які діють від імені Федерального Уповноваженого країни.

ВЕЛИКОБРИТАНІЯ

Інститут Уповноваженого із питань захисту персональних даних функціонує на основі Закону «Про захист даних» від 12.07.1984 р. [6].

Закон визначив посади Міністра із захисту даних, Реєстратора із захисту даних і утворив Суд із захисту даних. Таким чином була окреслена сфера захисту персональних даних. Міністр вправі змінити чи доповнити положення Закону, з метою надання додаткових гарантій щодо захисту персональних даних. Проект розпорядження, правила чи наказу повинен бути схвалений постановою кожної палати Парламенту.

Реєстратор призначається грамотою Її Величності королеви.

На нього покладені наступні обов'язки:

• ведення реєстру осіб, які збирають і зберігають персональні дані, а також осіб, які мають комп'ютерні бюро і надають послуги щодо персональних даних;

• вручення повідомлень про порушення Закону 1984 р., про скасування реєстрації або про заборону передачі даних;

• розгляд скарг про порушення Закону 1984 р.

Будь-яка особа вправі звернутися з апеляцією до Суду із захисту даних у разі відмови Реєстратора розглянути скаргу про порушення Закону 1984 р.

Основними нормативно-організаційними елементами системи захисту персональних даних у Великобританії є:

• ведення реєстру користувачів даних, баз персональних даних і осіб, які надають послуги у сфері захисту персональних даних (частина II Закону 1984 р.);

• перевірка і контроль діяльності з персональними даними (статті 9 та 16 Закону 1984 р.);

• вручення повідомлення про порушення, про скасування реєстрації, про заборону передачі даних (стаття 10 Закону 1984 р.);

• адміністративне (стаття 36 Закону 1984 р.) і судове оскарження у зв'язку із захистом даних (статті 13 та 14 Закону 1984 р.)

ФРАНЦІЯ

Інститут Уповноваженого із питань захисту персональних («номінативних») даних функціонує на основі Закону «Про інформатику, картотеки та свободи» від 06.01.1978 р. [7] Він поширюється на процеси автоматизованого збирання, обробки, зберігання і поширення персональних даних.

Закон передбачає створення Національної комісії з інформатики (Глава II Закону 1978 р.), під контроль якої підпадає близько 120 тисяч електронних баз даних.

Комісія є адміністративним органом з регламентованими повноваженнями, витрати на утримання якого включаються до бюджету міністерства юстиції. Деякі витрати є підставою для стягнення плати за надання послуг (стаття 7 Закону 1978 р.).

Комісія складається з 17 осіб: двох депутатів і двох сенаторів, яких обирає Парламент; двох учасників Економічної і Соціальної ради, яких обирають на її зборах; двох членів Рахункової палати; двох членів Касаційного суду; двох фахівців з інформатики, призначених Декретом голови Національних зборів і Сенату; трьох фахівців, призначених Радою Міністрів. Член Комісії виконує покладені на нього повноваження протягом 5 років (стаття 8 Закону 1978 р.).

Комісія зобов'язана:

• інформувати громадськість про вплив інформатики на приватне життя та функціонування демократичних інститутів;

• вносити до Уряду пропозиції про захист даних за умов розвитку інформатики;

• у передбачених Законом 1978 р. випадках, приймати регламентні акти (постанови) і видавати правила щодо захисту персональних даних;

• приймати і розглядати заяви та скарги;

• попереджати порушників та повідомляти органи прокуратури про порушення Закону 1978 р.;

• консультувати фізичних і юридичних осіб, органи державної влади та судові органи.

Комісія може вимагати від голів Апеляційних і Адміністративних судів відряджання в її розпорядження відповідних осіб для проведення під її керівництвом нагляду чи перевірки. Особи, що

викликані до Комісії для роз'яснень чи надання свідчень, звільняються від дотримання таємниці. Міністри, посадові особи, керівники публічних і приватних організацій (підприємств) повинні всіляко сприяти роботі Комісії.

Рішенням Прем'єр-міністра при Комісії призначається урядовий Комісар із захисту персональних даних. Він бере участь у засіданнях Комісії і може в 10-денний термін призначити повторне слухання з будь-якого питання, що раніш було винесено на розгляд Комісії. Комісар очолює Французьке агентство з питань захисту персональних даних.

Основними нормативно-організаційними елементами системи захисту персональних даних у Франції є:

- ведення Національного реєстру ідентифікації фізичних осіб (Декрет від 22.01.1981 р. № 82-103). Ведення Реєстру здійснює Національний інститут статистики і економічних досліджень.

До Реєстру вносять наступні відомості: прізвище, ім'я; стать; дата і місце народження; дата і місце смерті; номера свідоцтв про народження і смерть; прізвище найближчого родича по чоловічій лінії для ідентифікації однофамільців.

Крім того, до Реєстру вносять номер, що надається кожній особі, позначки про зміну в цивільному стані особи, що реєструють, показники, що необхідні для пошуку даних;

- видача дозволу на доступ до Національного реєстру і обробку персональних даних (статті 18 та 19 Закону 1978 р.), на передачу даних за кордон (стаття 24 Закону 1978 р.);
- нагляд і контроль (перевірка рекламацій, заяв, скарг) за дотриманням вимог по захисту даних (Розділ II Закону 1978 р.), перевірка документів (стаття 21 Закону 1978 р.);
- видання розпорядження про порушення, попередження і звернення до прокуратури, оскарження неправомірних дій у суді (статті 21 та 35 Закону 1978 р.).

Особи, які винні у порушенні Закону про інформатику, можуть бути притягнуті до адміністративної (Декрет від 23.12.1981 р. № 81-1142) та кримінальної (Розділ VI Закону 1978 р.) відповідальності.

УГОРЩИНА

Інститут Уповноваженого із питань захисту персональних даних функціонує на підставі Закону «Про захист інформації про особу і доступ до інформації, що становить суспільний інтерес» від 10.11.1992 р. [8]

Закон визначив виборну посаду Парламентського Комісара із захисту інформації (Омбудсмен), що діє згідно з положеннями Закону про Парламентського Комісара з прав громадян.

Омбудсмен зобов'язаний:

- контролювати виконання положень Закону 1992 р.;
- розглядати скарги з питань захисту інформації про особу;
- забезпечувати ведення реєстру щодо захисту інформації.

Основними нормативно-організаційними елементами системи захисту персональних даних в Угорщині є:

- нагляд за дотриманням вимог щодо захисту інформації (стаття 25 Закону 1992 р.), перевірка документів і внесення протесту (стаття 26 Закону 1992 р.);
- звернення особи до Омбудсмена у разі порушення її прав (стаття 27 Закону 1992 р.);
- ведення реєстру щодо захисту інформації і осіб, які надають послуги у сфері захисту персональних даних (статі 28 та 29 Закону 1992 р.).

Реєстрація не передбачена стосовно обробки інформації, яка:

- включає відомості про особу, яка перебуває в ділових взаєминах із розпорядником інформації;
- регулюється правилами церков, конфесій чи релігійних громад;
- стосується стану здоров'я особи, одержання медичної допомоги, виплат соціального страхування;
- включає відомості у зв'язку з наданням фінансової чи іншої соціальної допомоги;
- стосується ведення справ адміністративними органами, прокуратурою і судами;
- підпадає під юрисдикцію Закону про пресу;
- передається розпорядником до архіву;
- використовується виняткова для потреби однієї особи (стаття 30 Закону 1992 р.);
- включає відомості у зв'язку з статистичним обліком чи науковими дослідженнями (за умов знеособлення персональних даних).

Інформація, яка обробляється та зберігається з метою виконання наукових досліджень, не може використовуватися для іншої мети (стаття 32 Закону 1992р.).

РОСІЯ

У Росії сферу захисту персональних даних регулюють кілька нормативних актів: закон про інфор-

мацію персонального характеру, положення Трудового кодексу щодо захисту персональних даних працівника, закону про індивідуальний (персоніфікований) облік у системі обов'язкового пенсійного страхування. Спроба комплексного та повноцінного регулювання цього питання було зроблено в 2006 році шляхом прийняття Федерального Закону Російської Федерації № 152-ФЗ від 27.07.2006 р. «О персональных данных». [9] Цей закон досить лаконічний, у більшості випадків вдало розвиває норми Європейської Конвенції про захист фізичних осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних та їх вільним обігом. Принципи збору, обробки та передачі персональних даних у разі їх реалізації на практиці можуть стати базою для розвитку дієвого захисту права громадян на недоторканність приватного життя, оскільки вони викладені у повній відповідності з європейськими традиціями законодавства в цій галузі.

Однак, певні положення російського закону щодо інституту Уповноваженого органу з захисту прав суб'єктів персональних даних суттєво відрізняються від відповідних законів інших країн світу. Насамперед це стосується статусу Уповноваженого органу. Оскільки основною його функцією є захист прав суб'єктів персональних даних, цей орган має бути незалежною структурою. Виходячи з міжнародного досвіду, Уповноважений орган може призначатися владними структурами країни, однак основоположним чинником, що визначає його статус, є надання йому незалежності, інакше він не зможе ефективно виконувати покладені на нього обов'язки.

СКАНДИНАВСЬКІ КРАЇНИ

Разом з Німеччиною **Швеція** була однією з перших країн, яка розробила на законодавчому рівні механізми захисту приватної інформації. У 1973 році був прийнятий Закон про охорону даних, який регулює всі проблеми, що відносяться до інформації приватного характеру. Однією з головних вимог цього закону є те, що на створення будь-якої автоматизованої системи приватних досьє необхідно отримати ліцензію від Ради з контролю за даними, яка є незалежною і на яку покладено втілення положень закону в життя. Ще один важливий принцип закріплює широке право кожної особи на доступ до інформації стосовно себе, тобто будь-який громадянин має право знати весь обсяг відомостей про нього та переконатися, що ці відомості достатньо точні та повні.

Слідом за Швецією закон про гласність інформації був прийнятий у **Фінляндії**. Загалом він дуже подібний до швецького, однак має й свої відмінності. Насамперед цей закон не є складовою конституції і може змінюватися, як і будь-який інший закон. Друга відмінність полягає у тому, що фінський законодавчий акт встановлює декілька загальних принципів секретності і, на відміну від шведського, не містить таких же детальних положень щодо цього.

У **Норвегії** сферу персональних даних регулюють чотири закони. Норвезький закон про адміністративну процедуру, який вступив у силу у 1971 році, більш подібний до американського і містить положення, що дають змогу уряду своїм рішенням накладати гриф секретності на ті чи інші види документів, а також дозволяють адміністративним органам відмовляти особам у доступі до певних документів. Крім того, він містить низку положень, відповідно до яких численна група документів може публікуватися лише на розсуд адміністративних органів. Закон про захист даних від 1978 року регулює процедуру доступу та можливість ознайомлення суб'єкта даних з інформацією про нього. На підставі закону про гласність інформації будь-який громадянин у певних випадках має право доступу до інформації. Закон про недоторканність приватного життя був прийнятий 1978 року і є одним з найповніших порівняно із законами інших країн у сфері захисту даних. Цей акт регулює аспекти персональної інформації, яка перебуває в розпорядженні як державних установ, так і приватних організацій. На відміну від аналогічних законів інших країн, у норвезькому законі під поняття «особа» підпадають як фізичні, так і юридичні особи. Особливістю закону є те, що він закріплює майже необмежене право особи на доступ до персональної інформації, за виключенням лише випадків, коли надання інформації особі може нанести шкоду її психічному чи фізичному здоров'ю, а також коли мова йде про статистичну інформацію, яку неможливо з легкістю відновити в кожному окремому випадку.

Аналогічно до шведського законодавства, для створення будь-якої бази даних необхідно отримати ліцензію від Служби контролю за інформаційними системами, на яку покладається втілення закону в життя.

Данія має два закони в зазначеній галузі, які були прийняті у 1979 році і стосуються лише комп'ютеризованих систем. Закон про інформацію в розпорядженні державних органів регулює питання, що виникають у сфері державних банків даних, а закон про інформацію в розпорядженні приватних

установ — відповідно у сфері комерційних банків даних. Контроль за виконанням обох законів покладено на Службу контролю за інформаційними системами. Особливістю данського законодавства є те, що державні банки даних контролюються лише тоді, коли містять інформацію про окремих осіб, а комерційні банки даних — якщо містять відомості про осіб чи установи. Крім того, право громадянина на доступ до інформації про себе є обмеженим і забезпечується вимогою Служби контролю.

ПІВНІЧНА АМЕРИКА

Розглядаючи проблему правового регулювання обробки персональних даних у **США**, можна виділити документ Code of Fair Information Practice, прийнятий у 1973 році Державним Департаментом Здоров'я та Освіти, принципи якого були поширені на всі системи обробки персональної інформації. Ці принципи включали в себе такі положення: не повинно існувати секретних баз з персональними даними, повинні бути визначені методи, що дозволяють окремим громадянам попередити використання інформації в інших цілях без їх згоди, визначені механізми, які дозволили б громадянам перевіряти, яка інформація приватного характеру міститься в базах даних і як вона використовується, розроблені методи, що дають змогу відкоригувати приватну інформацію.

У подальшому зазначені принципи лягли в основу Акта про захист приватного життя від 1974 року, який передбачає обов'язок кожної установи за запитом будь-якої фізичної особи надавати їй доступ до відомостей про неї, отримувати їй копії всіх даних чи будь-якої їх частини в доступній для розуміння формі.

Загалом у США закони в галузі інформаційного права діють з 1974 року і поширюються на всі штати. Особливість американського законодавства в сфері регулювання інформаційних відносин полягає у тому, що інформація розглядається як об'єкт права інтелектуальної власності на інформацію. Законодавство США визначає об'єкти правової охорони в інформаційній сфері, порядок реалізації права власності на інформаційні об'єкти, права і обов'язки власників, правовий режим функціонування інформаційних технологій, категорії доступу окремих суб'єктів до певних видів інформації, розкриває поняття конфіденційної інформації та межі його правового застосування.

Зазначені положення американського законодавства аналогічні принципам європейської моделі захисту персональної інформації. Однак, експерти в галузі права зазначають, що практика захисту персональних даних у США не є бездоганною, що стало причиною включення Сполучених Штатів до переліку країн, що не забезпечують адекватного захисту персональних даних, оскільки принципи вилучення з гласності сформульовані в ньому у вкрай загальному вигляді.

Аналізуючи практику захисту персональних даних, варто зауважити, що персональна інформація розглядається відповідно до концепції «privacy».

Зокрема в **Канаді** був прийнятий Стандарт CSA, на якому базувалася резолюція щодо розвитку міжнародних стандартів приватності, прийнята 1996 року Міжнародною організацією стандартизації.

Відповідно до канадського законодавства, яке передбачає реальні механізми захисту персональних даних, під персональною інформацією слід розуміти відомості про окрему особу, записані в будь-якій формі, у тому числі інформація про національність, релігійну приналежність, вік, стан здоров'я, рівень доходів. Персональні дані не можуть використовуватися поза цілями, заради яких вони збиралися, та без згоди самого суб'єкта. Виключення становить інформація про особу, яка є співробітником державної установи. Крім того, громадяни Канади або особи, які постійно мешкають на її території, мають право вільного доступу до персональної інформації про себе, а також у разі необхідності вносити відповідні поправки.

Безпосередній контроль за дотриманням закону здійснює Комісар із захисту персональної інформації, який призначається та відповідає перед парламентом. Відповідальність за правомірність збору, обробки, зберігання та використання персональних даних покладена на уряд Канади. У разі виникнення спірних ситуацій громадяни можуть оскаржити дії влади в офісі Комісара. До обов'язків Комісара входить щорічна доповідь, обробка численних запитів, розгляд скарг, організація та проведення публічних дебатів щодо роботи з даними, розслідувань.

Варто відзначити, що зазначена робота проводиться невеликим штатом співробітників, а самі канадці, за соціологічними опитуваннями, приділяють велику увагу питанням обробки персональної інформації та демонструють високий рівень правової освіти в цій галузі.

У цілому, нараховується вже понад 50 країн, в яких діють закони, що регулюють порядок захисту недоторканності приватного життя та персональ-

ної інформації. Поряд з загальними підходами до організаційно-правових механізмів у сфері захисту персональних даних, які є основою для стандартизації та уніфікації цих механізмів, кожна з країн має свої специфічні особливості, які враховуються національним законодавством. Вивчення Україною міжнародного досвіду щодо правових механізмів регулювання захисту персональних даних та врахування основних принципів щодо організації заходів стосовно контролю за виконанням законодавства в цій галузі дасть змогу привести у відповідність із стандартами ЄС вітчизняні закони та підзаконні акти з тим, щоб втілити їх в життя в інтересах українських громадян та держави, особливо в умовах чергової організаційно-правової трансформації у цій сфері.

Висновки. Узагальнюючи міжнародний досвід провідних країн світу у сфері захисту персональних даних, базові принципи захисту персональних даних, міжнародні правові акти, що регламентують відносини у сфері захисту персональних даних, проаналізувавши різницю в підходах різних національних законодавств, стає можливим визначити основні орієнтири у сфері національного регулювання захисту персональних даних. Зусилля держав-членів Конвенції № 108 та ОЕСР сприяли удосконаленню законодавств багатьох країн у частині стандартизації захисту прав споживачів щодо захисту та обробки персональних даних. Виконання вимог Директиви 97/66/ЄС значно підвищило рівень безпеки при транскордонних потоках передачі персональних даних та їх надійного збереження в країнах, що взяли на себе відповідальність за виконання вказівок Директиви. При цьому різниця в підходах національних законодавств нівелюється досягненням ключової мети — забезпечення основних прав людини.

Дослідження показало, що організаційно-правові механізми захисту персональних даних провідних країн світу мають загальну складову, а саме: визначення незалежного органу з питань захисту персональних даних — уповноваженого державного органу зі спеціальним статусом, який здатний забезпечити баланс особистих, громадських та державних інтересів. Виходячи з міжнародного досвіду, Уповноважений орган може призначатися владними структурами країни, однак основоположним фактором, що визначає його статус, є надання йому незалежності, інакше він не зможе ефективно виконувати покладені на нього обов'язки. Уповноважений орган має забезпечити: збір та обробку персональних даних на законних підставах; збирання інформації з чітко окресленою метою, у визначених обсягах і без використання для будь-яких інших цілей та без виправданих підстав; обмеження збору інформації, що містить так звані вразливі персональні дані (етнічне (расове) походження, політичні погляди, партійна приналежність, релігійні переконання, стан здоров'я, статеве життя, наявність судимості); оновлення інформації; право особи знати про збір інформації про неї, мати доступ до цієї інформації, а також вимагати виправлення недостовірної інформації; виділення персональної інформації, отриманої в результаті оперативно-розшукової діяльності, в особливу категорію — так звані «поліцейські файли»; заходи запобігання невиправданому використанню або втраті інформації персонального характеру.

Крім того, за Уповноваженим органом мають бути закріплені такі завдання, як: розробка актів (постанов) і видача правил та рекомендацій щодо захисту персональних даних; внесення до Уряду пропозицій про захист даних за умови розвитку інформаційного суспільства; нагляд і контроль (перевірка рекламацій, заяв, скарг) за дотриманням вимог щодо захисту персональних даних; виявлення порушення та оскарження неправомірних дій суб'єктів стосовно захисту персональних даних; надання консультаційних послуг з питань захисту персональних даних.

Специфіка організаційно-правових механізмів в основному стосується розробки підзаконних актів, відповідних національних стандартів, чіткого визначення термінів, понять, категорій та груп.

Вивчення Україною міжнародного досвіду щодо правових механізмів регулювання захисту персональних даних та врахування основних принципів щодо організації контролю за виконанням законодавства в цій галузі, дало б змогу привести у відповідність із стандартами ЄС вітчизняні закони та підзаконні акти з тим, щоб втілити їх в життя в інтересах українських громадян.

У подальшому вбачається за доцільне використання впливу міжнародних стандартів (актів ООН, Ради Європи, Європейського Союзу) та досвіду демократичних країн із розвиненою ринковою економікою, досягнень загальної теорії права та міжнародного права, досвіду провідних країн світу в сфері захисту персональних даних для узгодження національного законодавства із міжнародними орієнтирами та стандартами захисту персональних даних та вдосконалення організаційно-правового забезпечення захисту персональних даних України з метою забезпечення його ефективного захисту.

Список використаних джерел:

1. Конвенція від 04.XI.1950 р. «Про захист прав людини і основоположних свобод». [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ed_1950_11_04/an/194/MU50K02U.html
2. Конвенція Ради Європи № 108 від 28.01.1981 р. «Конвенція про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних». [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/994_326
3. Додатковий протокол до Конвенції про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних щодо органів нагляду та транскордонних потоків даних від 08.11.2001 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: — http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/994_363
4. Закон Землі Гессен (ФРН) «Про захист даних», 1970 р.
5. Федеральний закон ФРН «Про подальший розвиток обробки і захисту даних» від 20.12.1990 р.
6. Закон Великобританії «Про захист даних» від 12.07.1984 р.
7. Закон Франції № 78-17 від 06.01.1978 р. «Про інформатику, картотеки та свободи « // Iournal official de la Republique Fracaise. — 7 januier 1978; 25 januier 1978.
8. Закон № LXIII Угорщини від 10.11.1992 р. «Про захист інформації про особу і доступ до інформації, що становить суспільний інтерес».
9. Федеральний Закон Російської Федерації № 152-ФЗ від 27.07.2006 р. «О персональных данных». [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.rsoc.ru/docs/20080905162918Ik.rtf
10. Спільний наказ Федеральної служби щодо технічного і експортного контролю, Федеральної служби безпеки та Міністерства інформаційних технологій і зв'язку Російської Федерації № 55/86/20 від 13 лютого 2008 р. «Об утверждении Порядка проведения классификации информационных систем персональных данных». [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.rsoc.ru/docs/docR_483.rtf
11. Постанова Міжпарламентської Асамблеї держав-членів СНД № 14-19 від 16.10.1999 р. «Модельний закон «Про персональні дані». [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http:// www.contel.ru/rus/ organizers/law3.html)

ПІДСУМКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ТА ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ У 2013 РОЦІ



Тетяна ІВАХА,
заступник начальника відділу професійного навчання Національного агентства України з питань державної служби

Однією з важливих складових професіоналізації державної служби і служби в органах місцевого самоврядування є удосконалення організації професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, а також організація роботи з системного підвищення кваліфікації як елементу формування нової інституційної спроможності професійного навчання, що здійснюється з метою набуття умінь і знань, необхідних для ефективного вирішення завдань професійної діяльності на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування, підвищення рівня професіоналізму та культури державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, здатності компетентно і відповідально виконувати управлінські функції, впроваджувати новітні соціальні технології, сприяти інноваційним процесам.

Національне агентство України з питань державної служби як центральний орган виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізацію єдиної державної політики у сфері державної служби та здійснює функціональне управління державною службою відповідно до покладених завдань координує роботу з організації підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування.

Нацдержслужбою України ведеться планомірне формування кадрового потенціалу, здатного якнай-

краще сприяти мінімізації залежності державної служби від зовнішнього ринку праці, підвищенню ефективності її кадрової роботи і закріпленню позитивного іміджу державного службовця.

Саме з позиції забезпечення органів державної влади висококваліфікованими та компетентними фахівцями постановою Кабінету Міністрів України від 20 травня 2013 року № 362 «Про державне замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, на підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів для державних потреб у 2013 році» затверджено обсяги державного замовлення у 2013 році.

З метою виконання державного замовлення щодо підготовки магістрів за спеціальностями галузі знань «Державне управління» у 2013 році Нацдержслужбою України забезпечено випуск магістрів:

- у Національній академії державного управління при Президентові України 2010 року вступу — 237 осіб (заочна форма навчання), 2011 року — 50 осіб (денна форма навчання);
- у вищих навчальних закладах, що здійснюють підготовку магістрів за спеціальністю «Державна служба» 184 осіб 2012 року вступу, які навчались за денною формою навчання, та 1 028 осіб 2011 року вступу (заочна форма навчання).

У 2013 році Нацдержслужбою України забезпечено організацію набору слухачів на навчання за спеціальностями галузі знань «Державне управління» (рис. 1), а саме:

- до Дніпропетровського, Одеського, Львівського, Харківського регіональних інститутів державного управління Національної академії державного управління при Президентові України вступили на навчання за спеціальністю «Державне управління» 235 осіб (у 2012 році 338 осіб, у 2011 році — 284), в т. ч. за денною формою навчання 40 (у 2012 році 53 особи, у 2011 році 54 особи);
- до вищих навчальних закладів, що здійснюють підготовку магістрів за спеціальністю «Державна служба» — 1 250 осіб (у 2012 році1 119 осіб, у 2011 році — 1 216), в т.ч. на денну форму навчання — 150 осіб (у 2012 році 184 осіб, у 2011 році 159).

У 2013 році відповідно до направлень на навчання до магістратур за спеціальністю «Державна служба» найбільша кількість вступників від місцевих органів виконавчої влади — 665 осіб та органів місцевого самоврядування — 247 осіб, у той час як від центральних органів влади направлено на навчання всього 162 особи.

Слід зазначити, що у 2013 році були внесені зміни до додатка В освітньо-професійної програми підготовки «Розподіл змісту освітньо-професійної програми за циклами дисциплін та критеріями нормативності та вибірковості» Галузевого стандарту вищої освіти за спеціальністю 8.15010002 «Державна служба». Відповідно до пункту 7 Порядку прийому на навчання за освітньо-професійною програмою підготовки магістрів за спеціальністю «Державна служба» галузі знань «Державне управління» та працевлаштування випускників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 29.07.2009 № 789, навчання здійснюється відповідно до навчальних планів, розроблених вищими навчальними закладами на основі галузевого стандарту вищої освіти та погоджених Нацдержслужбою України.

Однією з умов приведення професіоналізму державних службовців у відповідність до дедалі більших потреб суспільства є якісне змістовне наповнення процесу підвищення кваліфікації, спрямованого на забезпечення максимальної відповідності профе-

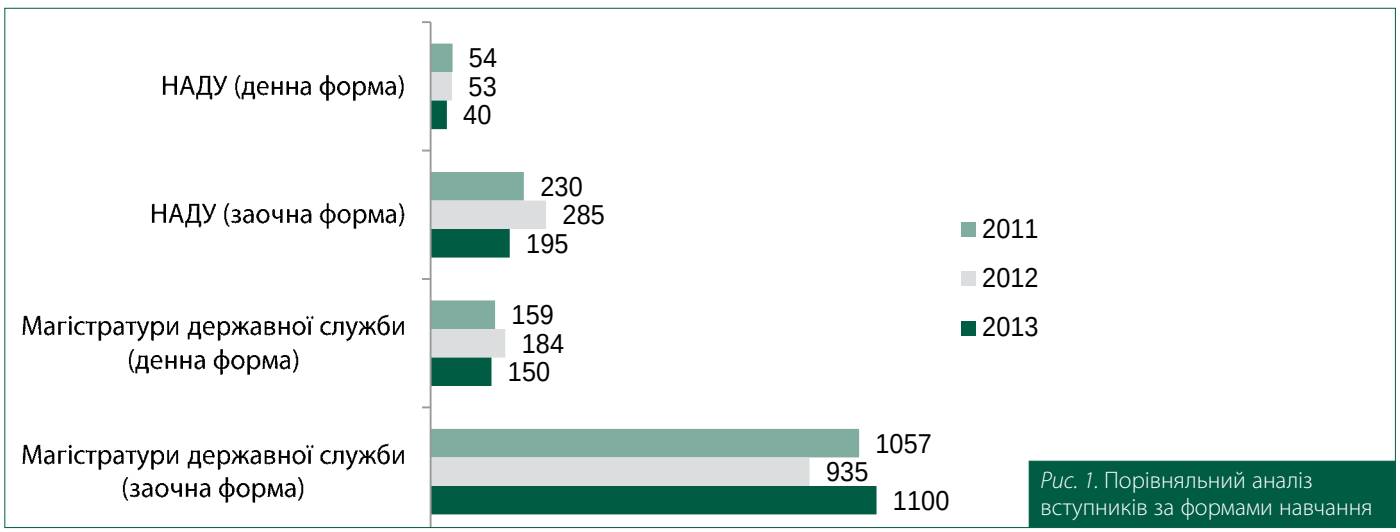


Рис. 1. Порівняльний аналіз вступників за формами навчання

сійного навчання певних категорій осіб потребам подальшого розвитку суспільства.

Ефективність та якість підвищення кваліфікації державних службовців залежить від організаційно-методичного забезпечення усього навчального процесу. За умови дотримання системного підходу до організації навчання досягається мета підвищення кваліфікації.

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 14 липня 1999 року 1262 «Про фінансове забезпечення підготовки і підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування та органів військового управління Збройних Сил» державним замовником на підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, які займають посади I—IV категорії, є Нацдержслужба України.

Підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, які займають посади I—IV категорій, здійснюється через Інститут підвищення кваліфікації керівних кадрів НАДУ при Президентові України та її регіональні інститути у містах Дніпропетровську, Львові, Одесі та Харкові.

Так, за 2013 рік у Національній академії державного управління при Президентові України підвищили кваліфікацію 5940 осіб (5% від загальної кількості підвищення кваліфікації у 2013 році).

Підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, які займають посади V—VII категорій, здійснюють обласні центри перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій (далі — Центри). У 2013 році підвищили кваліфікацію через обласні центри 101481 особа (89 % від загальної кількості підвищення кваліфікації у 2013 році).

Державним замовником на підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування V—VII категорій посад є міністерства, інші центральні органи виконавчої влади, Рада міністрів Автономної Республіки Крим, обласні, Київська та Севастопольська міські держадміністрації, органи судової влади і прокуратури, інші органи державної влади, які здійснюють це за рахунок коштів місцевих бюджетів.

Відповідно до розпорядження Кабінету Міністрів України від 6 липня 2011 року № 642-р «Про підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування з питань запобігання проявам корупції на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування», ініціатором прийняття якого була Нацдержслужба України, запроваджено обов'язкове підвищення кваліфікації з питань запобігання і протидії корупції на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування для всіх категорій посад державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. З цієї тематики у 2013 році підвищили кваліфікацію 67992 особи (у 2012 році — 52260 осіб).

Основним видом підвищення кваліфікації державних службовців є навчання за професійними програмами, яке для вперше прийнятих на державну службу здійснюється одразу після прийняття на службу та за тематичними постійно діючими семінарами, тренінгами.

Вимоги до змісту професійних програм розробляються Національною академією державної служби при Президентові України та затверджуються Нацдержслужбою України.

Тематичні постійно діючі семінари, тренінги проводяться за програмами та планами, що розробляються відповідними навчальними закладами і затверджуються органами, на які поширюється дія Законів України «Про державну службу» та «Про службу в органах місцевого самоврядування», на підставі типових програм і рекомендацій, підготовлених НАДУ при Президентові України та затверджених Нацдержслужбою України в установленому порядку.

У разі потреби проводяться тематичні короткострокові семінари з вивчення актуальних проблем державного управління, нових актів законодавства, передового вітчизняного та зарубіжного досвіду провадження управлінської діяльності.

Навчання за програмами тематичних постійно діючих семінарів, тематичних короткострокових семінарів, тренінгів та отримання сертифіката про підвищення кваліфікації враховуються державним службовцям і посадовим особам місцевого самоврядування під час чергової атестації, зарахування до кадрового резерву та призначення на вищу посаду.

Так, моніторинг підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування за 2013 рік засвідчив, що протягом року підвищили кваліфікацію 114 041 особа — на 4 % більше, ніж у 2012 році (109 868 осіб, див. рис. 2).

Відповідно до моніторингу підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування у 2013 році за видами навчання спостерігається зростання чисельності осіб, які підвищили кваліфікацію на короткострокових семі-

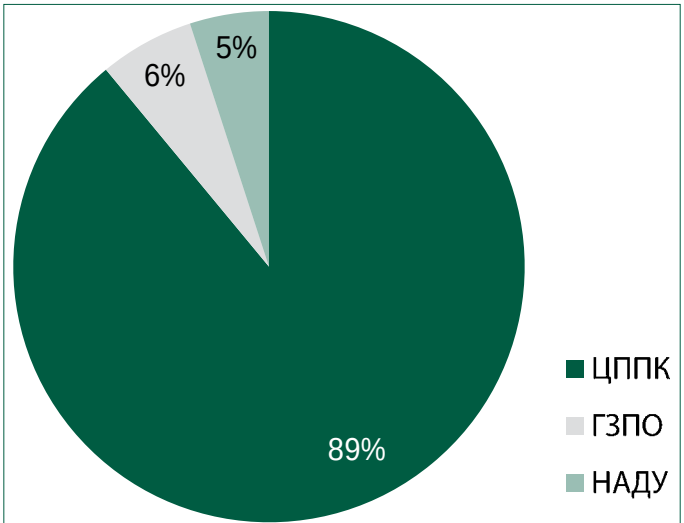


Рис. 2. Підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування у закладах освіти у 2013 році

нарах на 31% та за програмами тематичних постійно діючих семінарів на 8,4%. При цьому зменшилась кількість осіб, які підвищили кваліфікацію шляхом навчання за професійними програмами та іншими видами навчання.

Разом з тим, у 2013 році державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування підвищили кваліфікацію з питань:

- запобігання і протидії корупції — 31 %;
- впровадження нового законодавства про державну службу — 11 %;
- соціальної політики — 9 %;
- місцевого розвитку — 8 %;
- ділового українського мовлення — 8 %;
- доступу до публічної інформації — 7 %;
- ґендерної політики — 2 %;
- європейської інтеграції та євроатлантичної співпраці — 7 %;
- інноваційної та інвестиційної діяльності — 4 %;
- інформатизації органів державної влади та органів місцевого самоврядування — 4 %;
- залучення молоді на державну службу — 1 %;
- інші — 8 %.

З метою забезпечення органів державної влади управлінськими кадрами, здатними взяти на себе відповідальність за вирішення актуальних загальнодержавних і регіональних проблем, Нацдержслужбою України здійснюються заходи, серед яких:

- подальше вдосконалення нормативно-правової бази щодо підвищення кваліфікації та професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування;
- створення конкурентного середовища на ринку надання освітніх послуг у галузі знань «Державне управління»;
- запровадження єдиних стандартів щодо професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування в галузі знань «Державне управління»;
- дотримання вимог щодо цільового використання та максимальної економії бюджетних коштів під час здійснення професійного навчання працівників органів державної влади та органів місцевого самоврядування в рамках державного замовлення;
- підвищення якості надання послуг освітніми закладами щодо підготовки магістрів та підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування у галузі знань «Державне управління»;
- ліцензування центрів перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій щодо надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ та організацій.

Система професійного навчання державних службовців має носити випереджальний характер щодо поставлених завдань соціально-економічного розвитку країни та формування національної еліти професіоналів в галузі державного управління. ■

ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТОСТІ ПОСАДОВИХ ОСІБ ОРГАНІВ ВЛАДИ У СФЕРІ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ ТА ЄВРОАТЛАНТИЧНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА: МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ



Дмитро ДЗВІНЧУК,
доктор філософських наук, професор,
завідувач кафедри державного управління та місцевого самоврядування Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу



Андрій МАЗАК,
кандидат наук з державного управління,
доцент кафедри державного управління та місцевого самоврядування Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу

Постановка проблеми. Актуальною проблемою забезпечення ефективності державного управління та місцевого самоврядування на всіх рівнях є професіоналізація державної служби та служби в органах місцевого самоврядування. Це, серед іншого, передбачає й процедуру підвищення кваліфікації посадових осіб органів влади з питань європейської інтеграції та євроатлантичного співробітництва, оскільки ці напрями зовнішньої політики держави є не тільки законодавчо та нормативно визначеними [1, 2], але й актуалізуються внаслідок суспільно-політичних подій в Україні наприкінці 2013 — на початку 2014 року. У свою чергу, якість підвищення кваліфікації значною мірою залежить від якості методичного забезпечення навчального процесу.

Аналіз останніх досліджень. Проблеми організації та навчально-методичного забезпечення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців досліджували такі українські і зарубіжні вчені, як: Г. Атаманчук, В. Бакуменко, Н. Гончарук, Д. Гринвуд, С. Дубенко, В. Князєв, В. Кремень, Н. Липовська, В. Луговий, Н. Нижник, В. Майборода, А. Мельник, Т. Мотренко, О. Оболенський, В. Олуйко, Л. Пашко, К. Поллітт, А. Рачинський, І. Розпутенко, С. Серьогін, В. Толкованов, Дж. Томпкінс, О. Турчинов, В. Філіпповський, Г. Щокін й ін. Проте, у наукових працях проблеми методичного забезпечення навчання з питань європейської інтеграції та євроатлантичного співробітництва розглядаються епізодично.

Анотація. Стаття присвячена проблемі методичного забезпечення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування з питань європейської інтеграції та євроатлантичного співробітництва. Акцентовано увагу на потребі розширення обсягів навчання фахівців у сучасних умовах.

Ключові слова: методичне забезпечення, професійна компетентність, європейська інтеграція, євроатлантичне співробітництво.

Аннотация. Статья посвящена проблеме методического обеспечения подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих и должностных лиц местного самоуправления по вопросам европейской интеграции и евроатлантического сотрудничества. Акцентировано внимание на необходимости расширения объемов обучения специалистов в современных условиях.

Ключевые слова: методическое обеспечение, профессиональная компетентность, европейская интеграция, евроатлантическое сотрудничество.

Anotation. The article deals with the methodical providing of training, retraining and advanced training of civil servants and local government officials on European integration and Euro-Atlantic cooperation. Attention is focused on the need expansion of education professionals in today's environment.

Keywords: methodological support, professional competence, European integration, Euro-Atlantic cooperation.

Мета статті — узагальнити й оприлюднити результати розробки комплексу навчально-методичного забезпечення для здійснення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування з питань європейської інтеграції та євроатлантичного співробітництва.

Назване наукове дослідження (номер державної реєстрації 0113U003679) виконувалося у 2013 році на замовлення Центру адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу у рамках реалізації повноважень Нацдержслужби України щодо організації та координації заходів щодо проведення наукових досліджень з питань державної служби та служби в органах місцевого самоврядування. Дослідження провели фахівці кафедри державного управління та місцевого самоврядування Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу.

Виклад основного матеріалу. Стратегічний курс України на європейську інтеграцію визнано пріоритетом розвитку, що визначає зміст суспільних перетворень, основну спрямованість зовнішньої і внутрішньої політики держави та розвиток партнерства з іншими країнами. Реалізація стратегічного курсу України на інтеграцію до Європейського Союзу та співробітництво з НАТО можливі лише за умови забезпечення органів державної влади та органів місцевого самоврядування фахівцями, які володіють знаннями і навичками, необхідними для виконання завдань з реалізації державної політики у цій сфері, зокрема з підготовки і виконання Угоди про асоціацію між Україною та ЄС і відповідних річних національних програм Україна — НАТО та інших заходів.

Підвищенням кваліфікації у сфері європейської інтеграції та євроатлантичного співробітництва України насамперед охоплюються працівники владних органів, які займають посади I—IV категорій. За даними Національного агентства України з питань державної служби на кінець 2012 року* в Україні налічувалося понад 34,3 тис. державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування I—IV категорій посад [3]:

Таблиця 1

Кількісний склад державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування I—IV категорій посад у 2012 р.

(Джерело: Нацдержслужба України)

Категорія	Керівники	Спеціалісти	Всього
I	313	–	313
II	1152	101	1253
III	4475	3873	8348
IV	21988	2407	24395
Разом	27928	6381	34309

Аналіз плинності кадрів на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування за останні п'ять років [4] дає підставу прогнозувати її на середньострокову перспективу на рівні 13 відсотків на рік. Таким чином, збільшення чисельності осіб, які фізично обійматимуть посади I—IV категорій в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, збільшиться у період 2014—2015 рр. на 26 % і становитиме більше 43,2 тис. службовців. Важливим є також фактор оновлення кадрового складу посадових осіб місцевого самоврядування I—IV категорій внаслідок виборів. Сьогодні таких службовців налічується понад 14,1 тис.

Враховуючи восьмирічний термін дії Державної цільової програми підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців у сфері європейської інтеграції та євроатлантичного співробітництва України на 2008—2015 роки, можна встановити середньорічну потребу охоплення навчанням фахівців — 8,6 тис. осіб.

Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування I—IV категорій посад, як правило, підвищують кваліфікацію на базі Національної академії державного управління при Президентові України та її регіональних інститутів у Дніпропетровську, Львові, Одесі, Харкові. За даними Нацдержслужби України [5] впродовж 2012 року усіма видами навчання (професійні програми, тематичні постійно діючі семінари, короткострокові семінари тощо) було охоплено 5511 посадовців (у 2011 р. ця цифра становила 6047 осіб; середньорічне зменшення на 8,9 %). При цьому із загальної чисельності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування підвищували кваліфікацію з питань європейської інтеграції та євроатлантичного співробітництва тільки п'ять відсотків охоплених навчанням (рис. 1).

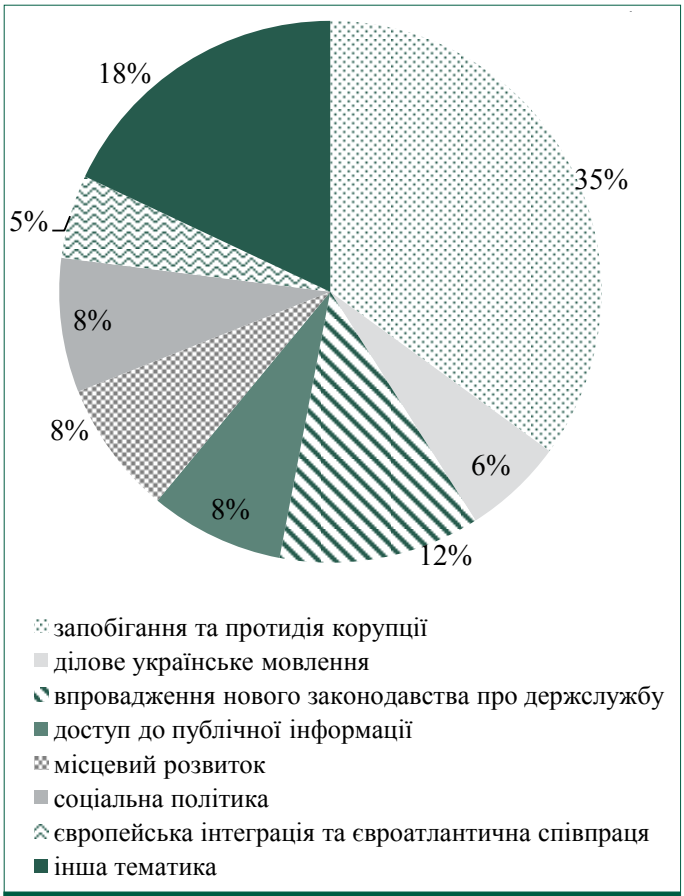


Рис. 1. Охоплення учасників підвищення кваліфікації тематикою навчальних заходів у 2012 р. (Джерело: Нацдержслужба України)

Отже, загальна чисельність охоплених підвищенням кваліфікації посадових осіб у 2011—2012 роках є, як мінімум, на чверть меншою, ніж потреба у підвищенні кваліфікації тільки з питань європейської інтеграції та євроатлантичного співробітництва.

На регіональному рівні існує потреба охоплення підвищенням кваліфікації й державних службовців V категорії посад. Сьогодні до цієї категорії відносяться заступники голів районних державних адміністрацій, які за характером повноважень є керівниками та приймають (чи розробляють) управлінські рішення у сфері європейської інтеграції. Однак, сучасна практика не дає змоги охопити їх навчанням. Також, зважаючи на значний обсяг повноважень, які виконуються секретарями сільських (селищних) рад (V категорія посадових осіб місцевого самоврядування), насамперед у сфері підготовки проектів документів, залучення їх до підвищення кваліфікації сприятиме підвищенню якості проектів рішень та ефективності виконання прийнятих місцевих управлінських актів.

Під час дослідження було розроблено професійну програму підвищення рівня професійної компетентності державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування з питань європейської інтеграції та євроатлантичного співробітництва [6], яка має чітку логічну структуру, що включає наступні елементи:

- пояснювальна записка;
- тематичний план;
- зміст лекційних занять;
- плани практичних занять;
- вимоги до організації самостійної роботи;
- підготовка та захист випускної роботи;
- контрольні питання для самоперевірки;
- список рекомендованої літератури.

Програма визначає мету підвищення кваліфікації — підвищення рівня професійної компетентності державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування з питань європейської інтеграції та євроатлантичного співробітництва. Цільова група підвищення кваліфікації: державні службовці і посадові особи місцевого самоврядування, до повяких належать питання європейської інтеграції та євроатлантичного співробітництва; працівники вищих навчальних закладів, наукових установ, які здійснюють підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування з питань європейської інтеграції та євроатлантичного співробітництва.

Бюджет навчального часу на опанування навчального матеріалу, передбаченого професійною програмою, становить 72 години (2 кредити ECTS), у тому числі 54 години аудиторних занять. За результатами навчання слухачі отримують Свідоцтво про підвищення кваліфікації за зразком, затвердженим Урядом України.

Тематичний план професійної програми відображений у таблиці:

Таблиця 2

Тематичний план професійної програми підвищення рівня професійної компетентності державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування з питань європейської інтеграції та євроатлантичного співробітництва

№	Навчальний змістовий модуль (НЗМ)	Всього, год.	У тому числі:		
			лекції	практичні заняття	самостійна робота
1	Еволюція європейської інтеграції	8	4	2	2
2	Право та інституції Європейського Союзу	10	4	2	4
3	Євроінтеграційна перспектива України	18	8	6	4
4	Північноатлантичний оборонний альянс: історія та сьогодення	6	2	2	2
5	Євроатлантичне співробітництво України	8	4	2	2
6	Адаптація вітчизняного державного управління та місцевого самоврядування до надбань ЄС	18	8	6	4
Захист випускної роботи		4	–	4	–
Разом:		72	30	24	18

Для навчально-методичного забезпечення процесу підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування підготовлено та видано посібники «Європейська інтеграція» [7] і «Північноатлантичний альянс: історія, функції, структура, відносини з Україною» [8], які адаптовані до потреб підвищення кваліфікації й відповідають змісту професійної програми. Останній із названих посібників отримав гриф Міністерства освіти і науки України.

Посібник «Європейська інтеграція» містить вісім розділів (22 теми), змістове відображення яких наведено у таблиці 3.

Таблиця 3

Структура посібника «Європейська інтеграція»

Назва структурної частини	Зміст структурної частини
Передмова	Окреслено завдання вивчення проблем європейської інтеграції, визначено цільову аудиторію навчального посібника, коротко охарактеризовано зміст структурних частин
Розділ 1 Еволюція європейської інтеграції	Тема 1. Походження й розвиток європейської інтеграції Тема 2. Від договорів про заснування Європейських Спільнот до консолідованих версій Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу
Розділ 2 Національні системи державного управління в євроінтеграційних процесах	Тема 1. Європейське врядування як різновид державного управління Тема 2. Європеїзація у творенні європейського врядування та згуртування Європейського Союзу Тема 3. Кадрова політика в державах-членах Європейського Союзу
Розділ 3 Правова система в розширеному Європейському Союзі	Тема 1. Право Європейського Союзу як автономна правова система Тема 2. Принципи права Європейського Союзу Тема 3. Джерела права ЄС
Розділ 4 Інституції Європейського Союзу	Тема 1. Загальна характеристика інституцій ЄС Тема 2. Основні інституції Європейського Союзу Тема 3. Допоміжні інституції та агенції
Розділ 5 Євроінтеграційна перспектива України у контексті викликів XXI століття: політико-філософський зріз проблем	Тема 1. Європейський Союз у постмодерному світі: відповіді на виклики часу Тема 2. Євроінтеграція України в ситуації постмодерну: міфи та реалії
Розділ 6 Європейська політика сусідства та «Східне партнерство»	Тема 1. Сутність та особливості Європейської політики сусідства Тема 2. «Східне партнерство» як новий напрям розвитку Європейської політики сусідства Тема 3. Основні результати та перспективні напрями розвитку Європейської політики сусідства та «Східного партнерства»

Продовження таблиці 3

Розділ 7 Інституційне забезпечення європейської інтеграції	Тема 1. Координація євроінтеграційної політики в державах-членах Європейського Союзу 2004 та 2007 років вступу Тема 2. Досвід координації процесу європейської інтеграції Республіки Хорватія Тема 3. Забезпечення реалізації державної політики у сфері європейської інтеграції в Україні
Розділ 8 Адаптація національного законодавства до надбань Європейського Союзу	Тема 1. Управлінські аспекти адаптації національного законодавства до надбань Спільноти та зона вільної торгівлі з ЄС Тема 2. Адаптація національного законодавства для забезпечення «чотирьох свобод» ЄС Тема 3. Національне законодавство третіх країн: особливості адаптації
Висновки	Узагальнено основні результати європейської інтеграції та визначено перспективи подальшої співпраці України та ЄС
Відомості про авторів	Наведено відомості про авторів навчального посібника

Автори посібника відзначають, що порівняльний аналіз досвіду європейських країн показує наявність в них різних моделей координації адаптації законодавства, з вертикальними чи горизонтальними принципами координації, та про більшу або меншу ефективність механізмів державного управління адаптацією законодавства до надбань Спільноти в процесі євроінтеграції. Беззаперечно довело свою ефективність утворення в деяких країнах єдиних незалежних державних органів, відповідальних за процес євроінтеграції в цілому, та, зокрема, за забезпечення адаптації національного законодавства до надбань Спільноти як складової євроінтеграційного процесу, під час якого відбулось зміцнення організаційного механізму державного управління адаптацією законодавства, який включає інституалізацію та координацію цього процесу на міжвідомчому та внутрішньовідомчому рівнях.

Навчальний посібник «Північноатлантичний альянс: історія, функції, структура, відносини з Україною» підготовлений з урахуванням відмови нашої держави від курсу на вступ до НАТО у 2010 році у зв'язку із прийняттям Закону «Про засади внутрішньої і зовнішньої політики». Він містить чотири розділи (16 тем), змістове відображення яких наведено у таблиці 4.

Таблиця 4

Структура посібника з питань євроатлантичного співробітництва

Назва структурної частини	Зміст структурної частини
Передмова	Окреслено завдання вивчення проблем євроатлантичного співробітництва інтеграції, визначено ключові засади сучасних відносин України та НАТО
Розділ 1 НАТО як система колективної безпеки	Тема 1.1. Історія становлення НАТО Тема 1.2. Організаційна структура НАТО Тема 1.3. Співробітництво НАТО з міжнародними організаціями
Розділ 2 Сучасний стан, тенденції та перспективи розвитку країн-членів НАТО	Тема 2.1. Форми правління та форми державного устрою як основні детермінанти формування систем державного управління Тема 2.2. Сучасний політико-економічний потенціал країн-членів НАТО Тема 2.3. Трансформація НАТО та її вплив на функціонування систем державного управління держав-членів НАТО Тема 2.4. НАТО в системі взаємовідносин Росії та США (1990-ті роки — початок XXI ст.)
Розділ 3 Співпраця України з НАТО: від євроатлантичної інтеграції до євроатлантичного співробітництва	Тема 3.1. Україна — НАТО Тема 3.2. Внутрішні та зовнішні засади політичної безпеки України Тема 3.3. Польща в євроатлантичному просторі безпеки: стан, перспективи та досвід для України Тема 3.4. Перспективи розвитку співпраці Україна — НАТО Тема 3.5. Державна інформаційна політика у сфері євроатлантичної інтеграції Тема 3.6. Національна система координації співробітництва України з НАТО
Розділ 4 Глобалізація і євроатлантична інтеграція	Тема 4.1. Глобалізація як основа інтеграційних процесів Тема 4.2. Євроатлантичні інтеграційні процеси в умовах глобалізації

Продовження таблиці 4

	Тема 4.3. Геополітична безпека України в контексті євроатлантичної інтеграції
Висновки	Визначено перспективи подальшої співпраці України та Північноатлантичного Альянсу
Додатки	У п'яти додатках вміщено нормативні акти щодо заснування НАТО, співпраці Україна — НАТО та хронологію розширення Альянсу
Відомості про авторів	Наведено відомості про авторів навчального посібника

Автори посібника зазначають, що співпраця з Альянсом сприяє поглибленню позитивних структурних трансформацій в українському суспільстві. Слід враховувати, що країни НАТО надають переконливі приклади у забезпеченні соціально-економічних стандартів життя, які сформувалися в результаті розвитку соціально-орієнтованої ринкової економіки. У цьому контексті, враховуючи сучасні реалії, пріоритетним завданням України є вихід у багатовимірний світ складних міжнародних відносин і нових структур безпеки глобального і регіонального рівня. Україні потрібно знайти власне місце в цьому просторі, яке відповідало б її потенціалу великої європейської держави і гарантувало б її стабільність і розвиток.

У процесі підвищення професійної компетентності здійснюється вхідний, поточний та підсумковий контроль рівня знань слухачів професійної програми. Для контрольних заходів використовуються розроблені виконавцями науково-дослідної роботи тестові завдання. Також слухачі мають змогу здійснити самоперевірку за допомогою спеціально розроблених контрольних запитань. Ці ж запитання можуть використовуватися викладачами для отримання зворотної інформації у ході навчальних заходів.

Основною формою підсумкового контролю є виконання та захист випускної роботи, яка є самостійною письмовою працею слухача курсів підвищення кваліфікації. Прилюдний захист випускної роботи відбувається у формі презентації основних матеріалів дослідження на останньому практичному занятті професійної програми.

Висновки. Сукупність характеристик, необхідних для роботи на конкретній посаді (у групі посад), визначається як профіль компетентності. Профілі професійної компетентності посад державної служби слід розглядати як важливу складову в системі стратегічних напрямів модернізації державної служби, а їх практичне впровадження є одним із впливових чинників у підвищенні ефективності державної служби, зростанні рівня надання державних послуг юридичним і фізичним особам.

У контексті європейської інтеграції та євроатлантичного співробітництва нашої держави ключові компетентності посадових осіб мають бути деталізованими в комплекс знань, умінь і навичок, цінностей та відносин. Цьому процесу сприятиме використання методичного забезпечення для проведення заходів із підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про засади внутрішньої і зовнішньої політики» [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2. nsf/link1/T102411.html
2. Державна цільова програма підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців у сфері європейської інтеграції та євроатлантичного співробітництва України на 2008-2015 роки / затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 05.11.2008 р. № 974 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/974-2008-D0%BF/print1360826458020479
3. Розподіл службовців за категоріями посад [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://nads.gov.ua/analytics/saw.dll?Dashboard&NQUser= WWW&Syndicate=Siebel
4. Загальна плинність кадрів [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://nads.gov.ua/analytics/saw.dll?Dashboard&NQUser=WWW&Syndicate=Siebel
5. Інформація про підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://nads.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=690682&cat_id=255094
6. Європейська інтеграція та євроатлантичне співробітництво України : навчально-методичний комплекс для підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування / упорядники Д.І. Дзвінчук, М.П. Баран, А.В. Мазак. — Івано-Франківськ : Місто НВ, 2013. — 76 с.
7. Європейська інтеграція : навчальний посібник / колектив авторів ; за загальною редакцією професорів І.А. Грицяка та Д.І. Дзвінчука. — Івано-Франківськ : Місто НВ, 2013. — 464 с.
8. Північноатлантичний альянс: історія, функції, структура, відносини з Україною : навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів та слухачів магістерської підготовки за напрямом «Державне управління» та системи підвищення кваліфікації державних службовців / колектив авторів ; за загальною редакцією професора Д.І. Дзвінчука. — Івано-Франківськ : Місто НВ, 2013. — 592 с. ■

РЕАЛІЗАЦІЯ НОРВЕЗЬКОЇ МОДЕЛІ БЕНЧМАРКІНГУ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ: ДОСВІД ПОЛЬЩІ І УКРАЇНИ



Олексій ЛИСКА,
кандидат наук з державного управління,
начальник відділу моніторингу і прогнозування
Департаменту з підвищення конкурентоспроможності
регіону Харківської обласної державної адміністрації

Анотація. Досліджується одна з форм бенчмаркінгу — мережі підвищення ефективності. Розглянуто норвезьку модель мереж підвищення ефективності, підкреслено роль вчених, які здійснюють методологічну підтримку реалізації проектів, їх інформаційне забезпечення та експертно-аналітичний супровід. Проаналізовано досвід застосування мереж підвищення ефективності в Польщі та Україні, розглянуто особливості проведення досліджень та обробки даних, представлено алгоритм реалізації проектів, визначено їх практичну значущість.

Ключові слова: мережі підвищення ефективності, бенчмаркінг, місцеве самоврядування, публічні послуги, Норвегія, Польща, Україна.

Аннотация. Исследуется одна из форм бенчмаркинга — сети повышения эффективности. Рассмотрена норвежская модель сетей повышения эффективности, подчеркнута роль ученых, осуществляющих методологическую поддержку реализации проектов, их информационное обеспечение и экспертно-аналитическое сопровождение. Проанализирован опыт применения сетей повышения эффективности в Польше и Украине, рассмотрены особенности проведения исследований и обработки данных, представлен алгоритм реализации проектов, определена их практическая значимость.

Ключевые слова: сети повышения эффективности, бенчмаркинг, местное самоуправление, публичные услуги, Норвегия, Польша, Украина.

Anotation. The article deals with efficiency networks, representing organizational structures created to solve problems in sphere of local government. There were considered the experience of the application of efficiency networks in Poland and Ukraine, analyzed the features and peculiarities of research and data processing, proposed algorithm of the projects, and highlighted the results of their implementation.

Keywords: efficiency networks, benchmarking, local government, public services, Norway, Poland, Ukraine.

Постановка проблеми. Нагальні питання ефективного функціонування органів публічної влади, надання ними якісних послуг, якнайповнішого врахування інтересів і потреб населення з необхідністю породжують пошук адекватних викликам сьогодення інноваційних управлінських технологій. Значна частина таких методик і технік з більшим чи меншим успіхом була запозичена зі сфери бізнесу, де вже продемонструвала свою дієвість. Не є виключенням і бенчмаркінг — інструмент оцінювання і співставлення різних параметрів функціонування суб'єктів управління з метою виявлення і впровадження найкращих методів і форм їх діяльності.

Реалізація вже апробованих і добре зарекомендувавших себе в інших територіальних громадах управлінських технік дає змогу органам влади уникнути помилок при розробці і втіленні власних проектів, ефективніше використовувати наявні можливості для вирішення питань місцевого значення, надавати більш якісні послуги, розширювати їх асортимент.

Однією з форм бенчмаркінгу, що вже довела дієвість свого застосування за кордоном, але поки ще не отримала належного поширення в Україні, є так звані «мережі підвищення ефективності» (efficiency networks). Крім цього терміна, в різних країнах вживаються й інші назви подібних структур: «мережі, що навчаються» (learning networks) [4], «групи обміну досвідом» (experience sharing groups) [3] та ін. Залежно від поставлених цілей і вирішуваних завдань ці структури відрізняються сферою свого застосування (житлово-комунальне господарство, соціальна сфера, культура, правопорядок і безпека, захист навколишнього середовища тощо), строком функціонування (постійні / тимчасові), специфікою формування (знизу вгору/ згори вниз, ініціативні/директивні), організації (обов'язкові/добровільні), ступеня формалізації (формальні/неформальні). Спільною їх рисою є те, що вони слугують платформою для обміну думками і досвідом представників муніципалітетів, визначення шляхів розв'язання проблем на основі впровадження вже наявних кращих практик, а також генерування інноваційних рішень.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання застосування інноваційних підходів у практиці публічного управління розглядаються в працях В. Дзюндзюка, В. Корженка, М. Канавець, О. Коротич, В. Мартиненка, В. Толкованова, Ю. Шарова та інших учених. Водночас проблематика реалізації в діяльності органів місцевого самоврядування бенчмаркінгу загалом та мереж підвищення ефективності зокрема не знайшла свого належного відображення у вітчизняній науковій літературі.

Мета статті — розкрити методологію мереж підвищення ефективності, виявити їх специфіку та особливості реалізації в різних країнах.

Виклад основного матеріалу.

МЕТОДОЛОГІЯ МЕРЕЖ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ

Методологія мереж підвищення ефективності була створена і вперше реалізована в Норвегії. У 2000 році Міністерством праці і публічного управління в співпраці з Норвезькою асоціацією місцевих і регіональних влад був розроблений проект з формування так званих мереж на основі «інтер-муніципального бенчмаркінгу». Міністерство ухвалило рішення надати цій ініціативі фінансову підтримку, упровадивши її в рамках урядової «Програми оновлення» («Fornyelsesprogrammet»). Пілотний проект, в якому взяли участь 9 муніципалітетів, стартував у травні 2001 року. Восени цього ж року ініціатори визнали проект успішним і разом із Міністерством місцевих влад і регіонального розвитку вирішили реалізувати його вже на загальнонаціональному рівні, позначивши його як «Муніципальна мережа інновацій і ефективності» («Kommunenettverk for fornyelse og effektivisering»). У січні 2002 року з 435 норвезьких муніципалітетів участь у проекті взяли 133 муніципалітети і 10 районних адміністрацій м. Осло, сформувавши 25 мереж. У 2003 році до проекту приєдналося ще 60 муніципалітетів, довівши таким чином загальну кількість учасників до 193 [1, с. 7—8]. Загалом впродовж 2002—2004 років у Норвегії було створено більше 40 бенчмаркінгових мереж, що об'єднали 313 муніципалітетів [2, с. 6].

Проект включав три головні компоненти: оцінка результатів діяльності муніципальних органів, порівняння результатів і власне формування мережі [2, с. 6].

Мережа являла собою організаційну структуру, сформовану для вирішення проблем у певній сфері (початкова освіта, соціальний захист літніх людей, дитячі садки, соціальне забезпечення, турбота про дітей). Кожна мережа складалася з представників 4-8 муніципалітетів (до п'яти учасників від кожного муніципалітету).

Створення та впровадження стратегічних проектів потребує від їх розробників високої кваліфікації та спеціальної підготовки, здатності в умовах невизначеності виявляти і оцінювати головні тенденції складних процесів, що відбуваються в територіальній громаді та її оточенні, визначати сценарії можливого розвитку подій, ухвалювати нетривіальні рішення, попередньо проаналізувавши їх ймовірні позитивні і негативні наслідки. Проте рівень підготовки посадових осіб місцевого самоврядування чи працівників комунальних підприємств не завжди відповідає таким вимогам. Тому крім керівництва муніципалітетів і менеджерів організацій-надавачів послуг, у мережі важлива роль відводиться вченим, які здійснюють методологічну підтримку реалізації проектів, їх інформаційне забезпечення і експертно-аналітичний супровід.

Для вирішення організаційних питань, забезпечення взаємодії представників муніципалітетів Норвезька асоціація місцевих і регіональних влад у кожній мережі призначила модераторів, які виступали в ролі своєрідних методистів, ініціювали дискусії серед учасників, вели засідання робочих груп, надавали допомогу при підготовці і проведенні опитувань, розробці і впровадженні планів підвищення ефективності [5, с. 9].

Головною організаційною формою діяльності мережі було засідання робочої групи. На цих зустрічах, що кожного разу відбувалися в іншому місті-учаснику проекту, члени робочих груп на підставі встановлених індикаторів порівнювали ефективність муніципалітетів, співвідносили показники їх діяльності з середніми величинами в регіоні і країні, обговорювали причини відмінності якості управлінських послуг, що надаються різними органами місцевого самоврядування, розглядали залежність ступеня задоволеності населення послугами від різноманітних чинників, аналізували схожість і відмінності в роботі муніципалітетів, виявляли кращі практики, розробляли методи вирішення наявних проблем.

Для об'єктивної оцінки результатів діяльності органів місцевого самоврядування і комунальних організацій, а також встановлення ступеня задоволеності населення наданими послугами використовувалася інформація як з офіційних джерел органів влади (статистичні дані), так і отримана шляхом соціологічних опитувань. У Норвегії визначення ефективності функціонування органів публічного управління здійснювалося на основі системи KOSTRA (KOmmune-STat-RApportering, муніципально-державна звітність), надання інформації до якої, починаючи з 2002 року, є обов'язковим для всіх муніципалітетів країни. У системі KOSTRA акумулюються різні дані про діяльність органів місцевого самоврядування, обробляється їх бухгалтерська звітність, містяться відомості про послуги, що надаються.

Окрім офіційної статистичної інформації використовувалися результати соціологічних опитувань споживачів послуг у тій або іншій сфері. Таким чином, ініціатори проекту і учасники мереж отримали важливу інформацію, спираючись на яку виявилося можливим здійснити порівняльну оцінку діяльності муніципалітетів. У результаті функціонування мереж були сформовані плани удосконалення публічних послуг з переліком показників, певні значення яких повинні бути досягнуті в роботі органів місцевого самоврядування за встановлений проміжок часу [5, с. 9-10].

Після завершення першого проекту із створення мереж підвищення ефективності в 2004 році їх досвід виявився настільки успішним, що ця форма бенчмаркінгу й досі займає важливе місце в практиці органів місцевого самоврядування. Такий формат взаємодії науковців і практиків дає змогу:

- здійснювати внутрішній аудит діяльності організації;
- проводити моніторинг проблем і потреб населення;
- аналізувати ефективність застосування тих чи інших методів вирішення питань місцевого значення;
- визначати кращі практики;
- виявляти «приховані» резерви організації;
- розробляти нові технології для досягнення цілей розвитку територіальної громади;
- впроваджувати передові наукові розробки для вирішення завдань місцевого управління.

У 2005 році «Муніципальна мережа інновацій і ефективності» стала постійним проектом серед членів Асоціації місцевих влад [3, с. 301]. Наразі понад половину норвезьких муніципалітетів бере активну участь у роботі таких мереж.

Досвід формування мереж підвищення ефективності після успіху в Норвегії був упроваджений і в інших країнах, зокрема в Польщі і Україні.

ДОСВІД ПОЛЬЩІ

Аналогом норвезьких мереж підвищення ефективності в Польщі стали «групи обміну досвідом» (Grupy Wymiany Doąwiadczec), сформовані в рамках проекту «Будівництво інституційного потенціалу органів самоврядування для поліпшення надання публічних послуг громадянам, організаціям і підприємцям через бенчмаркінг послуг, поширення передового досвіду і підготовку управлінських кадрів». Групи обміну досвідом, що складаються з представників 5-7 міст, були створені для вирішення проблем у таких сферах: освіта; соціальне забезпечення; культура; транспорт; муніципальне житлове будівництво; водопостачання, каналізація, утилізація твердих побутових відходів; енергоефективність у містах; охорона здоров'я. Всього в Польщі впродовж 2007—2011 років було сформовано 45 груп обміну досвідом, в яких взяли участь 976 представників муніципалітетів з 203 міст.

При адаптації норвезького досвіду до умов інших країн, зокрема Польщі, бралася до уваги специфіка функціонування місцевих органів влади, враховувалися організаційні, законодавчі, адміністративні і фінансові особливості. Зокрема, на відміну від Норвегії, де на момент формування мереж підвищення ефективності вже діяла національна система моніторингу діяльності органів місцевого самоврядування (KOSTRA), в Польщі не існувало подібного інституту, що забезпечує доступ до важливої статистичної інформації. Тому його створення стало суттєвим етапом на шляху успішної реалізації проекту.

За участю Союзу польських міст, Союзу польських повятів і Союзу сільських гмін була організована Система аналізу місцевого самоврядування (System Analiz Samorządowych, SAS), яка являє собою інтерактивну базу даних [3, с. 42]. Хоча ця система охоплювала лише міста-учасники проекту, а не всю країну (у SAS надало дані 151 місто), її інформацією активно користувалися декілька сотень органів місцевого самоврядування з усієї країни [5, с. 11].

Засідання робочих груп проводилися відповідно до графіка, по черзі в кожному муніципалітеті. Органи місцевого самоврядування, що належали до однієї групи, зустрічалися раз на півтора-два місяці на дводенних конференціях. Зустрічі модерувались координатором проекту, який очолював групу впродовж всього робочого циклу [3, с. 43-44].

У перший день робота зосереджувалась на обговоренні теоретичних питань: проводилися дискусії про показники, розроблялися анкети, організовувалися семінари. На другий день фахівці приймаючого муніципалітету детально пояснювали технологію надання послуг у своєму місті. Гості мали можливість відвідати підприємства і установи, залучені до процесу надання послуг, ознайомитися із специфікою їх організації, особливостями функціонування. На подальших зустрічах виконувалися передбачені планом етапи роботи; при цьому постійно здійснювався процес обміну досвідом [3, с. 44].

Окрім власне створення і функціонування груп обміну досвідом, проект у Польщі також передбачав заняття у сфері державного управління, програму опису і розповсюдження кращих практик, формування спільної комунікаційної платформи (на основі мережі Інтернет), навчальні поїздки до Норвегії для обміну досвідом і налагодження партнерських відносин з норвезькими колегами [5, с. 11].

Проект сприяв зростанню професіоналізму посадових осіб органів місцевого самоврядування, розповсюдженню сучасних методів управління, розробці інноваційних рішень [3, с. 42]. За підсумками діяльності груп обміну досвідом їх учасниками було підготовлено понад 200 планів з поліпшення надання послуг у відповідних сферах.

Як відзначають польські дослідники, одним з обмежень, що не дав змоги повною мірою реалізувати переваги бенчмаркінгу, стало згортання проекту і завершення співпраці між містами після однорічного циклу діяльності [3, с. 46]. Крім цього, після імплементації планів підвищення ефективності в більшості муніципалітетів з різних причин не були проведені повторні дослідження, направлені на з'ясування значень індикаторів і виявлення змін у показниках. Це, у свою чергу, не дало можливість здійснити порівняння ступенів задоволеності населення послугами до і після впровадження інновацій у відповідні сфери місцевого самоврядування, оцінити дієвість вжитих заходів, встановити ефективність або навіть доцільність застосування мереж у цілому [3, с. 47]. Надалі, при розробці і реалізації проектів з формування мереж підвищення ефективності в Україні, вказані упущення були враховані і багато в чому усунені.

ДОСВІД УКРАЇНИ

В Україні Норвезька асоціація місцевих і регіональних влад, Асоціація міст України, Норвезький інститут міських і регіональних досліджень, а також Міжнародний центр перспективних досліджень при фінансовій підтримці Міністерства закордонних справ Норвегії в 2009—2011 роках здійснили проект «Місцеве самоврядування в Україні: підвищення кваліфікації кадрів і прикладні дослідження». У проекті взяли участь представники 11 міст Миколаївської і Одеської областей, що сформували дві робочі групи: одна працювала з послугами у сфері охорони здоров'я, інша — з управлінням житловим фондом [5, с. 4].

Робочі групи отримали аналітичну підтримку від команди молодих дослідників, які допомагали при зборі і обробці статистичних даних, підготовці і проведенні опитувань споживачів послуг, готували аналітичні матеріали [5, с. 4]. Дослідники були відібрані шляхом проведення відкритого конкурсу серед осіб, що займаються науковою роботою та мають досвід у проведенні схожих досліджень.

В Україні, на відміну від норвезької практики, де соціологічні опитування проводяться силами муніципалітетів, зважаючи на відсутність у органів влади такого досвіду, соціологічне дослідження здійснювалося фахівцями-соціологами. На основі даних реєстру показників і за результатами опитування населення був проведений порівняльний аналіз послуг у динаміці за три роки і між містами-учасниками, а також підготовлені і реалізовані плани підвищення ефективності надання послуг.

У 2013 році за фінансової підтримки МЗС Норвегії стартував проект «Формування політики, ґрунтованої на фактах, в сфері місцевого самоврядування в Україні», направлений на підвищення ефективності поводження з твердими побутовими відходами (ТПВ). Він став результатом спільної ініціативи партнерських організацій — Норвезької

асоціації місцевих і регіональних влад, Асоціації міст України і Норвезького інституту міських і регіональних досліджень. Оскільки під час здійснення цього проекту був врахований попередній досвід проведення подібних заходів, що дало змогу уникнути недоліків і помилок, які мали місце раніше, а також оптимізувати алгоритм роботи, доцільно розглянути його детальніше.

У проекті взяли участь 18 міст Миколаївської, Одеської, Івано-Франківської і Тернопільської областей, що утворили дві робочі групи: Південну і Західну — по 9 міст у кожній. На засідання робочих груп від кожного міста направлялися 2-4 делегати (міський голова, його заступник з питань ЖКГ, а також керівник організації, що надає послуги із збору, вивозу і утилізації ТПВ). Також до проекту було залучено два українських незалежних дослідники (відібрані в результаті проведення відкритого конкурсу) і два — норвезьких.

Під час першої зустрічі, що тривала два дні, учасники ознайомилися з методологією мереж підвищення ефективності і завданнями, що стоять перед членами робочих груп. Крім того, був визначений перелік індикаторів, за якими проводилася оцінка послуг. Надалі ці індикатори знайшли своє відображення в реєстрах показників і анкетах соціологічного дослідження.

Протягом трьох місяців після першого засідання міські влади заповнили реєстри показників у сфері поводження з ТПВ і надали цю інформацію координаторам проекту. У реєстрах представлені як абсолютні показники, так і розраховані відносні величини фізичної доступності послуг зі збору, вивозу і захоронення сміття, приведені якісні і кількісні оцінки цих послуг, відображені фінансові результати діяльності комунальних підприємств, що займаються збором, вивозом і утилізацією ТПВ за 2010, 2011 і 2012 роки. Узагальнені результати аналізу цих реєстрів були презентовані на другому засіданні робочих груп, під час якого також був представлений проект анкети для проведення опитування споживачів послуг. Після обговорення і внесення необхідних змін учасники затвердили остаточний варіант анкети, направлений потім до спеціалізованої незалежної організації, яка здійснила польовий етап вивчення громадської думки щодо різних аспектів поводження з ТПВ у конкретних населених пунктах.

Результати опитування думки споживачів послуг були розглянуті на третьому засіданні робочих груп. Під час цього ж засідання, що тривало два дні, відбулася презентація підсумків комплексного аналізу поводження з ТПВ у містах-учасниках проекту. Крім того, експерти Норвезької асоціації місцевих і регіональних влад і Норвезького інституту міських і регіональних досліджень роз'яснили членам робочих груп методологію розробки планів підвищення ефективності, а також поділилися досвідом підготовки і впровадження цих планів у містах Норвегії. По завершенні теоретичної частини був організований практикум з розробки планів підвищення ефективності, що проходив у формі ділової гри.

Українські дослідники на основі даних реєстрів і результатів соціологічного опитування підготували аналітичний звіт про сприйняття населенням 18 пілотних міст проекту якості послуги з вивозу сміття. У звіті представлена оцінка задоволення споживачів послугою з вивезення ТПВ залежно від особливостей організації послуги, відображена специфіка фінансових і правових взаємовідносин між населенням і надавачами послуг, містяться дані про ступінь сформованості екологічної свідомості жителів, а також були запропоновані методи і інструменти вирішення проблем у сфері поводження з ТПВ. Крім того, у звіті проаналізовані виявлені значущі кореляційні зв'язки між різними компонентами поводження з ТПВ, а також їх оцінками споживачами. Ця інформація стала основою для формування системи підтримки ухвалення органами влади управлінських рішень і пошуку оптимальної тактики, коли в умовах обмежених ресурсів доводилося вибирати, на якому проблемному компоненті поводження з ТПВ доцільно зосередити свої зусилля.

Більшість членів робочих груп, відзначаючи безумовно позитивні результати застосування мереж підвищення ефективності, акцентували увагу на їх значенні як важливому джерелі отримання цінних ідей і нових знань, прагнули стати учасниками майбутніх подібних проектів, висловлювали зацікавленість у подальшій співпраці. Навіть після завершення проекту представники різних міст продовжували підтримувати між собою зв'язок, проводити спільні обговорення актуальних питань життєзабезпечення населених пунктів, ділитися досвідом вирішення нагальних проблем, формуючи тим самим довготривалі професійні мережі.

Висновки. Окрім цілей, що досягаються також шляхом застосування інших видів бенчмаркінгу, мережі підвищення ефективності створюють умови для неформального спілкування представників різних органів місцевого самоврядування, дають змогу налагодити стійкі партнерські відносини між муніципалітетами. Вивчення та використання накопиченої інформації щодо розв'язання подібних завдань в

інших громадах дають можливість скоригувати орієнтири власної діяльності, оптимізувати управлінські процеси, розширити горизонт можливих стратегій усунення типових проблем, обрати краще проектне рішення для своєї території, а також стимулювати розробку нових підходів.

Ще однією перевагою мереж підвищення ефективності є відсутність високих вимог, що пред'являються до компетентності представників органів місцевого самоврядування у сфері бенчмаркінгу. Оскільки проведення соціологічних досліджень і обробка даних здійснюються незалежними професіоналами-дослідниками, що надають також методологічну допомогу учасникам, останнім зовсім не обов'язково володіти спеціальними теоретичними знаннями або мати практичні навички реалізації проектів бенчмаркінгу. Більше того, професійна підтримка служить гарантією дотримання методології бенчмаркінгу, запорукою високої якості отриманих даних і адекватності виявлених закономірностей, позбавляє працівників муніципалітетів від необхідності заглиблюватися в технологічні аспекти досліджень або виконувати рутинні розрахунки. Як свідчить досвід Польщі і України, навіть непідготовлені члени робочих груп, виходячи з результатів аналізу показників і рекомендацій, запропонованих експертами, досить успішно розробили і реалізували плани підвищення ефективності послуг у відповідній сфері.

Крім того, мережі відкривають доступ до широких інформаційних, технологічних, інтелектуальних ресурсів за рахунок співпраці з науковими організаціями, що володіють, у тому числі, найбільш цінним ресурсом — знаннями. Члени робочих груп не тільки власне реалізують процедуру бенчмаркінгу, але й отримують нові знання, знайомляться з інноваційними управлінськими технологіями, сучасними інструментами вирішення питань місцевого значення. Так, наприклад, у Польщі в процесі функціонування мереж їх учасники вивчали новації у сфері публічного управління, а в Україні — опановували основи проектного менеджменту і оволодівали методами залучення міжнародної технічної допомоги.

Практика проведення мозкових штурмів, обмін ідеями і взаємне навчання дають можливість учасникам, зацікавленим у знаходженні оптимальних способів вирішення схожих для багатьох населених пунктів проблем, подивитися на процеси забезпечення населення публічними послугами під іншим кутом, по-новому поглянути на потреби та інтереси територіальної громади. Такий формат взаємодії, підкріплений активною участю вчених, сприяє виробленню інноваційних шляхів надання муніципальних послуг. Можливість безпосереднього спостереження реальних процесів нетривіального розв'язання складних завдань забезпечення життєдіяльності населених пунктів, ознайомлення з передовим досвідом вирішення питань місцевого значення викликає в учасників мереж впевненість у дієвості застосовуваних методів, слугує доказом досяжності поставлених цілей, надихає на впровадження найбільш успішних практик на території власного муніципалітету.

Перспективи подальших розвідок полягають у розробленні механізмів адаптації закордонних взірців інноваційних методів управління до вітчизняної практики діяльності органів державної влади і органів місцевого самоврядування.

Список використаних джерел:

1. *Askim J.* Benchmarking as a catalyst for innovation in service delivery: Local government benchmarking as a national programme in Norway [Електронний ресурс] / Jostein Askim. — [S. l. : s. n.], 2004. — 23 p. — Режим доступу : http://webh01.ua.ac.be/pubsector/ljubljana/Askim_paper.pdf.
2. *Askim J.* Explaining Organizational Learning from Benchmarking in Networks: Experiences from Norwegian Local Government [Електронний ресурс] / Jostein Askim, Knut-Andreas Christophersen. — Leuven : [s. n.], 2006. — 33 p. — Режим доступу : http://soc.kuleuven.be/io/performance/paper/WS3/WS3_Askim_Christophersen_Johnsen.pdf.
3. *Kinga M.* Grupy wymiany doњwiadczec jako przykiad zastosowania benchmarkingu w doskonaleniu usiug sektora kultury w miastach / Kinga Marcinek // Zarządzanie Publiczne. — 2011. — № 3(15). — P. 39—49.
4. Linking Theory and Practice: Learning Networks at the Service of Workplace Innovation / [Edited by Tuomo Alasoini, Maarit Lahtonen, Nuppu Rouhiainen et al.]. — Helsinki : [s. n.], 2011. — 252 p.
5. *Shevliakov I.* The Norwegian-Ukrainian Cooperation Project on Local development: Efficiency Networks in Service Delivery / Ihor Shevliakov, Aadne Aasland. — Kyiv : International Centre for Policy Studies, 2012. — 29 p. ■

РЕГІОНАЛЬНЕ ЛІДЕРСТВО В ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ. ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВІВ ОКРЕМИХ ФОРМАЛЬНИХ І НЕФОРМАЛЬНИХ ІНСТИТУТІВ



Віктор МІЩИШИН,
заступник начальника Управління державної служби Головного управління державної служби України в Хмельницькій області,
Голова правління Подільського регіонального центру політичних та соціальних досліджень

Анотація. Статтю присвячено явищу регіонального лідерства керівників які займають вищі посади в регіональних структурах влади. Зокрема розглянуто прояви інститутів регіонального лідерства як з раціонально-легальних позицій так і з позицій неопатримоніалізму.

Ключові слова: державне управління, політичне лідерство, регіональне лідерство, лідер, неопатримоніалізм.

Аннотация. Статья посвящена явлению регионального лидерства руководителей занимающих высшие должности в региональных структурах власти. В частности рассмотрены проявления институтов регионального лидерства как с рационально-легальных позиций так и с позиций неопатримониализма.

Ключевые слова: государственное управление, политическое лидерство, региональное лидерство, лидер, неопатримониализм.

Anotation. The article is devoted to the phenomenon of regional leadership in senior management positions in the regional power structures. Specifically considered manifestations of institutions of regional leadership as a rational-legal positions and from positions of neo-patrimonialism.

Keywords: governance, political leadership, regional leadership, leader, neo-patrimonialism.

ВСТУП. Завжди існував природний інтерес суспільства до феномену лідерства та безпосередньо до осіб керівників-управлінців, які беруть участь у підготовці й ухваленні найважливіших владно-управлінських рішень та які своїми діями реально впливають на долі людей, регіонів чи країни в цілому.

Сучасні ж процеси в українському політичному просторі вказують на тенденцію збільшення ролі регіонів та їх лідерів. Саме регіональний лідер, серед іншого, виконує функцію імплементації політичної та економічної стратегії центру, а у свою чергу центр отримує картину сприйняття регіону в цілому саме через регіонального лідера та його уміння використовувати формальні і неформальні інституціональні зв'язки та угоди, що в свою чергу має неабиякий вплив на вибудовування відносин з цим регіоном. У сучасних умовах саме регіональний лідер є часом саме тим ключовим чинником, що визначає рівень та перспективи розвитку регіону.

Окремі дослідники вказують також і на те, що не дивлячись на певні демократичні традиції, Україна завжди була і залишається суспільством лідерського типу. Князі, гетьмани, полководці, провідні політики здебільшого відігравали домінуючу роль у виборі шляхів розвитку країни. В Україні лідерством і сьогодні певною мірою компенсується брак законів, договірних норм, традиційних і сталих зв'язків [25]. Авторитетно-субординаційна складова суспільних зв'язків і досі має певну невизначеність організаційних меж між управлінням і лідерством.

Зазначені фактори надають актуальності дослідженню явища регіонального лідерства як складового елементу чинного політичного режиму.

За роки незалежності Україна отримала весь перелік необхідних формальних інститутів для повноцінного функціонування політичного режиму, встановленого Конституцією України, однак, на думку фахівців Національного інституту стратегічних досліджень при Президенті України, інституціональна якість нинішнього українського політичного режиму поки що лише частково відповідає сучасній європейській політико-режимній моделі і одним із найсуттєвіших викликів чинній владі та проголошеній Президентом України політиці реформ слід визнати неопатримоніальний характер вітчизняного політичного режиму та необхідність його поступової зміни [17].

Основною рисою такого режиму є відтворення системи влади, за якої можливе «привласнення» сфери державного управління легальними носіями влади, внаслідок чого державно-політичне управління здійснюється за моделлю «приватного володіння» та з використанням клієнтарно-патронажних відносин та мереж.

Зазначені обставини вирішальним чином впливають на процеси, пов'язані з функціонуванням у країні явища лідерства в державному управлінні.

Так, на думку вітчизняного дослідника О. Траверсе, найпоширенішим способом просування особистості «нагору», який дає максимальні шанси на успіх у нинішній Україні, — стати членом команди, що працює на впливового політичного лідера. Це, по-суті, означає вступити у клієнтарні відносини. Відтак дуже часто провідну роль в успішному просуванні кар'єрними сходинками, як і раніше, відіграють не особистісні чесноти, а належність до «команди», клану чи соціальної групи. Саме вони «виштовхують на поверхню» потрібних їм лідерів [20].

Метою роботи є аналіз окремих формальних та неформальних інститутів явища регіонального політичного лідерства та їх співвідношення.

Згідно з визначенням американського економіста Дугласа Норта інститути — це «правила гри» в суспільстві, або ж створені людиною обмежувальні рамки, які організовують взаємовідносини між людьми» [16]. Таким чином, під інститутами ми будемо розуміти набір як правових норм, так і неформальних правил, що формуються в результаті взаємодії індивідів у процесі взаємообміну.

Отже, формальну природу регіонального лідерства осіб, наділених владою, необхідно розглядати як раціонально-легальне лідерство (за класифікацією політичного владарювання Вебера), до якого належать лідери, яких обрано чи призначено у встановлений законами спосіб, тобто влада «авторитету» такого лідера визнається в силу «легальності» та в силу віри в правомірність правового статусу і «компетенції», що заснована на раціонально встановлених законах. Вебер називав цей тип ще бюрократичним, або рутинним, заснованим на вірі в законність і розумність існуючого порядку, де лідер-чиновник виступає як носій певної раціонально-державницької позитивної функції [15].

З іншого боку, враховуючи сучасні реалії, регіональне лідерство необхідно розглядати крізь призму вже згаданої концепції неопатримоніалізму, яка передбачає специфічне поєднання формальних інститутів сучасної держави, що будуються на раціонально-легальних засадах, з традиційними (патримоніальними) формами персонального правління та яка розглядає владні відносини у державі як сферу «приватного володіння» політичних акторів, які займають вищі посади, і як неформальну мережу клієнтарно-патронажних відносин, через яку здійснюються процеси взаємообміну, у тому числі й процеси набуття статусів.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ. ***Уточнення поняття***. Ключовими в розумінні природи лідерства формально-посадових осіб є поняття «формальний авторитет», або «авторитет посади (положення)», та «особистий авторитет».

Авторитет посади (положення) означає, що влада керівника заснована на встановлених чинним законодавством повноваженнях, обсяг яких документально закріплений та визначається місцем керівника в ієрархії влади та не залежить від його індивідуальних здібностей. Розуміється, що така влада в межах повноважень передбачає обов'язкове підкорення та наявність можливості легітимного примусу. На відміну від повноважень, особистий авторитет дає змогу здійснювати владу без примусу [23].

Прояви лідерства в державному управлінні, на нашу думку, мають декілька складових, основними з яких є:

1) ***лідерство на державній службі***, яке можна визначити як один із процесів організації управління малою соціальною групою, який сприяє досягненню групових цілей в оптимальні терміни та з оптимальним ефектом, рушійною силою якого є авторитет керівника-лідера [14];

2) ***політичне лідерство осіб, які займають найвищі посади у структурах влади***, яке можна визначити як інститут влади, який дає змогу окремій особі чи групі осіб за рахунок володіння вирішальними повноваженнями у процесі прийняття

рішень у масштабах країни (партії, руху, регіону, сфери діяльності чи сектору державного управління) та наявності авторитету проводити визначену політичну лінію [8].

Цілком очевидно, що за своєю природою та масштабами застосування, у цьому випадку, регіональне лідерство є лідерством політичним та визначається вже згаданими нами складовими:

1) володіння вирішальними повноваженнями у процесі прийняття рішень у масштабах регіону — «авторитет становища»;

2) наявністю авторитету, необхідного для провадження в регіоні визначеної політичної лінії — «особистий авторитет».

Отже, **регіональне лідерство** (у вузькому розумінні) **— це інститут влади, який дає змогу окремій особі чи групі осіб за рахунок володіння вирішальними повноваженнями у процесі прийняття рішень у масштабах регіону та наявності авторитету проводити визначену політичну лінію**.

У широкому розумінні регіонального лідерства, на нашу думку, є доречним взяти до уваги загальне визначення, запропоноване українським політологом Д. Видріним, за яким політичним лідером (у т. ч. регіональним — *В.М.*) є «будь-який, незалежно від формального рангу, учасник політичного процесу, котрий прагне і здатен консолідувати зусилля оточуючих та активно впливати (у межах території міста, регіону, країни) на цей процес задля досягнення означених і висунутих цілей» [4].

У контексті вузького визначення необхідно зазначити, що регіональне політичне лідерство в основному є двовимірним, де один вимір — це взаємини з Центром, а інший — система відносин у регіоні. І, відповідно, від лідера потрібне не тільки грамотне адміністрування на своїй посаді, але і коректне вибудовування відносин з усіма гілками влади як на місцях так і в Центрі.

Раціонально-легальна складова регіонального лідерства. Відомий французький політолог Ж. Блондель запропонував розглянути інститути та інші механізми, які обумовлюють становище лідера, в чотирьох аспектах [2]:

1) статус лідера, пов'язаний з його становищем;

2) рівень можливості лідера формувати та контролювати своє безпосереднє оточення;

3) рівень підпорядкованості лідеру бюрократичного апарату;

4) наявність засобів впливу лідера на населення, які можуть забезпечувати підтримку.

На пострадянському просторі цю модель використовувала російська дослідниця С. Гржейщак при дослідженні регіонального політичного лідерства в Росії [8].

Статус лідера, пов'язаний з його становищем. Треба зазначити, що державна посада формально дає керівникові необхідні передумови бути лідером, але автоматично його таким не робить. Однак треба також визнавати й те, що у випадку з керівниками, які займають найвищі посади в центральних та регіональних структурах влади, вже самі статус та встановлені законодавством повноваження цих посадових осіб, які формують «авторитет посади», визначають їхнє лідерство в регіоні та дають їм можливість використовувати та направляти свій як формальний так і неформальний вплив та нав'язувати свою волю, а наявність «особистого авторитету» значно підсилює ці можливості. У цьому разі поняття керівника та лідера можна розглядати як тотожні.

З позицій раціонально-легальної концепції лідерства до складу лідерів у відповідних регіонах України, на нашу думку, можна віднести керівників, які займають найвищі посади у регіональних структурах влади, а саме голів місцевих державних адміністрацій, керівників органів місцевого самоврядування та керівників фракцій політичних партій у відповідних органах місцевого самоврядування.

На думку української дослідниці М. Школяр, до регіональних політичних лідерів можна також віднести «політичних діячів центрально-регіонального масштабу, тих, хто працює і в регіоні, і в Києві. Здебільшого це лідери партійних організацій та громадських об'єднань, депутати Верховної Ради, вихідці з регіону, які спілкуються та співпрацюють з центральним керівництвом, активно відстоюють регіональні інтереси в центрі» [24].

Тобто, серед осіб, наділених формально-посадовим статусом, можливість бути лідером мають:

- на базовому рівні — це сільський (селищний) голова;
- на рівні району — голова районної державної адміністрації, голова районної ради та керівники фракцій районної ради;
- на рівні міста обласного підпорядкування — міський голова, секретар міської ради та керівники фракцій міської ради;
- на обласному рівні — голова обласної державної адміністрації, голова обласної ради, мер обласного центру, керівники фракцій обласної ради та депутати Верховної Ради від регіону.

Відповідно до законодавства інкорпорація на ці посади відбувається або шляхом виборів, або шляхом призначення за ініціативою центральної влади. Так, відповідно до статті 12 Закону України «Про місцеве самоврядування» сільські та міські голови набувають свого статусу за результатами відкритих місцевих виборів, а голови місцевих рад відповідно до статті 55 цього ж закону обираються депутатами місцевих рад [11]. Процес призначення на посади голів місцевих державних адміністрацій регламентовано статтею 8 Закону України «Про місцеві державні адміністрації», яка визначає, що вони призначаються на посаду Президентом України за поданням Прем'єр-міністра України [10].

Треба зазначити, що не всі з «призначенців» стають справді впливовими регіональними політичними лідерами, так само як і не всі обрані на практиці підтверджують свій лідерський потенціал. Ступінь впливу різних типів регіональних політичних лідерів на суспільно-політичне буття регіонів теж є різним. Здавалось би, що якість лідерства і відповідно вплив обраних регіональних лідерів мають бути вищими порівняної з лідерами, які набули керівних посад у результаті призначення, адже набуття статусу через обрання свідчить про те, що спроможність до лідерства в таких осіб перейшла в саме лідерство і що вони свій «авторитет посади» здобули завдяки своєму «особистому авторитету». Однак, як показує українська дійсність, більшості випадків відповідь на «фундаментальне питання», яке колись порушив один із колишніх голів Верховної Ради України: «Я, звичайно, не перша людина в державі, але і не друга» [22], не на користь місцевого самоврядування.

Ключовим показником регіонального лідерства осіб, які займають вищі посади в регіоні, є те, що лідер має бути реальним розпорядником ресурсів влади.

Одним із ресурсів влади в регіоні є наявність підпорядкованих владних структур. Голова обласної державної адміністрації має у своєму розпорядженні вертикаль районних державних адміністрацій, пропозиції щодо кандидатур голів яких саме він вносить Прем'єр-міністру для подальшого подання на призначення Президенту [10]. У голови обласної ради така вертикаль відсутня, адже і районні, і сільські ради не підпорядковані обласній раді.

Іншим ресурсом влади є повноваження голів місцевих державних адміністрацій щодо погодження у встановленому порядку призначення на посади та звільнення з посад керівників не підпорядкованих підприємств, установ та організацій, що належать до сфери управління органів виконавчої влади вищого рівня, крім керівників установ, підприємств і організацій Збройних Сил та інших військових формувань України [10]. У вищих посадових осіб місцевого самоврядування схожі персональні важелі впливу відсутні.

Треба сказати, що формально чинним законодавством передбачені і певні елементи стримувань та противаг для керівників-лідерів, які займають вищі посади в регіональних органах виконавчої влади, переважно з боку місцевих представницьких органів.

Так, одне з таких обмежень лідерського статусу голів адміністрацій — можливість припинення повноважень останніх через висловлення їм недовіри депутатами відповідної місцевої ради. Статтею 9 Закону України «Про місцеві державні адміністрації» передбачено два варіанти дій Президента України у цьому випадку: безумовне припинення ним повноважень голови місцевої державної адміністрації у разі висловлення недовіри двома третинами від складу відповідної ради та можливість припинення його повноважень у разі висловлення недовіри простою більшістю голосів від складу відповідної ради [10]. Застосування цього механізму переважно зустрічається за умов, коли призначення голів місцевих державних адміністрацій з ініціативи центру відбувається без урахування регіональних особливостей та носять поспішний характер, у результаті чого можливі випадки несприйняття, а часом і відторгнення призначеного керівника місцевими елітами. Хоча треба зазначити, що на практиці такий механізм не завжди дієвий.

Рівень можливості лідера формувати та контролювати своє безпосереднє оточення та рівень підпорядкованості лідеру бюрократичного апарату тісно пов'язані один з одним та є надзвичайно важливими, адже на думку Вебера, «…успіх вождя залежить від функціонування підвладного йому людського апарату» [3].

Ж. Блондель, у свою чергу, виділяє чотири фактори всередині адміністративного апарату, які впливають на рівень лідерства формальних керівників [2]:

- **компетентність** — адміністративний персонал повинен бути сприйнятливий до проблем, вирішення яких чекають від нього лідери;
- **організація управління** — потрібні результати не досягаються, якщо внутрішня організація державних служб не є оптимальною;
- **тісний зв'язок між бюрократією, з одного боку, і лідером та його найближчим оточенням,**

з іншого, — державні службовці повинні бути такими, щоб на них можна було покластися;

• **бюрократія повинна бути тісно пов'язана з населенням** — таким чином, труднощі в реалізації завдань зводяться до мінімуму.

На регіональному рівні зазначені чинники мають особливо загострену форму. «Короля грає свита», адже, з одного боку, особи, які входять до безпосереднього оточення лідера, за умови володіння відповідними здібностями і уміннями можуть реально сприяти посиленню впливу лідера, з іншого боку, якщо такі особи не користуються авторитетом ні серед адміністрації, ні серед населення регіону, то ефект роботи лідера може бути підірвано, і більшість його намірів так і залишаться нереалізованими.

Чинне законодавство передбачає широкі права регіональних лідерів, які мають формально-посадовий статус, щодо формування свого оточення. Причому повноваження лідерів, які займають вищі керівні посади в органах виконавчої влади, а відповідно і вертикаль впливу таких лідерів є значно ширшими порівняно з лідерами, які займають вищі посади в місцевому самоврядуванні.

Так, до прикладу, відповідно до статті 10 Закону України «Про місцеві державні адміністрації» голови адміністрацій призначають своїх заступників одноособово за погодженням, відповідно на районному рівні — з головою облдержадміністрації, а на обласному з Кабінетом Міністрів України [10]. У свою чергу, відповідно до статті 56 Закону України «Про місцеве самоврядування» обрання заступника голови районної чи обласної ради можливе з числа депутатів відповідної ради та здійснюється за поданням голови ради депутатами відповідної ради шляхом таємного голосування. Цілком очевидно, що процедура одноособового призначення за погодженням довільно обраної кандидатури та процедура обрання таємним голосуванням з визначеного та обмеженого кола претендентів за можливістю маневру є абсолютно різними.

Формально вітчизняне законодавство передбачає також і певні обмеження права лідерів, які мають формально-посадовий статус, щодо можливості формування свого оточення. Так, положення статті 30 Закону України «Про державну службу» 1993 року вказує на те, що зміна керівників або складу державних органів не може бути підставою для припинення державним службовцем державної служби на займаній посаді з ініціативи новопризначених керівників, крім державних службовців патронатної служби [10], аналогічна норма міститься й у статті 20 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» стосовно посадових осіб місцевого самоврядування [12].

Розглянуті вище приклади стосуються лише процедурних моментів, що ж до якості, той же Ж. Блондель у своєму дослідженні зазначає, що лідерам, які вільні у виборі своїх підлеглих, доводиться самостійно вирішувати, на що робити ставку: на лояльність чи на більш високу ефективність.

Наявність засобів впливу лідера на населення, які можуть забезпечувати підтримку. Регіональний лідер повинен уміти завойовувати популярність і довіру як серед регіональних еліт, так і серед широких мас населення регіону. Йому завжди слід пояснювати, що він робить і чому, і потрібно це не тільки, щоб показати свою спроможність як керівника території, а й для того аби зорієнтувати людей у бажане русло. Постійний діалог лідера із суспільством дає жителям впевненість у завтрашньому дні — так керівник робить усіх слухачів своїми потенційними союзниками, і навпаки, його мовчання лякає людей і змушує шукати інші орієнтири, а значить, й інших лідерів [19].

Одним із визначальних чинників феномену політичного лідерства як такого є імідж. Суттєву роль у формуванні іміджу регіонального політика відіграють ЗМІ. Наявність в інструментарії лідера доступу до впливових засобів масової інформації дає йому змогу формувати громадську думку, звертаючись безпосередньо до масової аудиторії, «на вході» формуючи громадську думку і отримуючи «на виході» підтримку населення.

На сприйняття населенням особистості регіонального лідера впливають також й інші чинники: репутація, яка складається із чуток та історій, переданих усно та через ЗМІ; зовнішній вигляд; відповідність образу лідера очікуванням людей. Також ставлення населення до регіональних лідерів багато в чому визначається гостротою суспільно-політичних і соціально-економічних проблем і рівнем їх вирішення в регіоні.

Серед інших засобів впливу лідера на населення, які можуть забезпечувати підтримку:

1) співпраця з громадськими організаціями;

2) можливість впливу через мережу релігійних організацій;

3) вплив через наявну реальну мережу підконтрольних місцевих партійних організацій;

4) співпраця з «лідерами думок» регіону та інші.

Особливості регіонального лідерства за умов неопатримоніалізму. Російська політолог О. Гаман-Голутвіна зазначає, маючи на увазі сучасну Росію, що «зміна першої особи регіону найчастіше

спричиняє не тільки персональні перестановки в адміністрації, але й зміну механізмів і каналів рекрутування управлінських команд, оскільки соціально-демографічні, психологічні, лідерські та інші характеристики регіональних владних угруповань багато в чому залежать від політичної біографії першої особи суб'єкта РФ» [17]. Треба погодитись, що це твердження є справедливим і для України.

На думку дослідника проявів неопатримоніалізму в Україні О. Фісуна, згадана система є складною пірамідою різноманітних регіональних, галузевих і бізнесових патронатів, яка через механізм клієнтарних відносин об'єднується в масштабах країни вертикаллю президентської влади (іноді в тій чи іншій комбінації вона може інституціоналізуватися й у вигляді формальної «партії влади») [21], і за якої формується клас орієнтованих на отримання ренти «політичних підприємців», котрі для вирішення своїх економічних питань використовують політичні можливості об'єднання влади та власності.

Відповідно до цієї концепції регіональний лідер (патрон) отримує владу через свою приналежність до клієнтели патрона вищого рівня та використовує надану йому владу як свою приватну власність, маючи вигоду від перерозподілу державних ресурсів між своїми прихильниками (клієнтами) та політико-фінансовими угрупованнями в обмін на їхню підтримку. У цьому сенсі взаємини всередині клієнтели будуються за патримоніальним зразком відносин феодала й васала, а не за зразком раціонально-легальних відносин між начальником і підлеглим (представником держави — громадянином).

Треба зазначити, що за умов неопатримоніалізму доступ до ресурсів та вплив на їх перерозподіл є ключовими. Ідеологічні суперечності (хоча вони, безумовно, існують), як правило, стають вторинними і заміщуються більш прагматичними речами, а саме боротьбою за матеріальні блага, які надає контроль над державою.

За цих підходів «**першу скрипку» на регіональному владному олімпі грає лідер, який належить або безпосередньо до патронажної мережі національного лідера, або до клієнтели когось із найближчого оточення першої особи держави, і має пріоритетний доступ до політичних та економічних ресурсів**.

Одним із головних завдань такого регіонального лідера (за умов неопатримоніалізму), з метою збереження власних позицій та влади в цілому, є запобігання формуванню в регіоні альтернативних патронажних мереж, які би теж замикалися на національного лідера, і які могли би стати базою для формування альтернативного центру ретрансляції в системі «регіон-центр». За таких умов можливі намагання регіонального лідера маніпулювати клієнтелами та окремими особами, використовуючи їх один проти одного, при цьому залишаючи за собою роль верховного арбітра в регіоні. Можливі потенційні опоненти такого лідера можуть усуватися з важливих посад та піддаватися різного роду переслідуванням. Важливим для лідера в цьому випадку є досягнення консенсусу, оскільки за відкритої конфронтації альтернативна мережа буде застосовувати всі наявні в неї ресурси для заміни регіонального керівника на більш для неї адекватного.

Наступними важливими чинниками з позиції цієї концепції є міцне матеріальне становище самого регіонального лідера та співвідношення концентрації, з одного боку, ресурсів влади та особистих матеріальних ресурсів регіонального лідера, та, з іншого боку, матеріальних ресурсів, орієнтованих на нього політико-фінансових угруповань. У разі значного дисбалансу у бік останніх можливе порушення питання про самостійність регіонального лідера як політичного актора. Як зазначає О. Воронянський, обсяг концентрації матеріальних ресурсів патрона повинен суттєво перевищувати обсяги концентрації матеріальних ресурсів клієнтів, інакше втрачається (можливо втрачається — *В. М.*) його актуальність як самостійного суб'єкта прийняття рішень [6].

Причому, на нашу думку, є три показники особистого матеріального становища регіонального лідера: перший — це його безпосередній особистий матеріальний ресурс; другий — ресурси родинної та особистої клієнтели лідера; третій — ресурси клієнтел його клієнтів, які можуть бути залучені за необхідності. Третій показник, звичайно, є найбільш ненадійним, оскільки в сучасних умовах у такому разі може діяти старе правило феодальної драбини — «васал мого васала — не мій васал».

Окремо стоїть показник можливості залучення до регіону державних ресурсів та їх використання. За умов неопатримоніалізму національне багатство стає джерелом ресурсів лідерів, які займають вищі посади в регіональних структурах влади і використовуються ними для оплати «послуг» членів підконтрольних йому мереж. Таким чином, маючи безпосередній доступ до розподілу державних коштів, регіональний лідер розподіляє матеріальні блага для посилення своєї мережі, заміщуючи оплату з особистого ресурсу. І очевидно, що при розподілі бюджетних коштів прибічники лідера завжди знахо-

дяться в привілейованому становищі, в той час як опозиція піддається дискримінації.

Важливими для стабільного функціонування лідерства вищих посадовців у регіоні є також вибудовування конструктивних відносин з бізнес-структурами, представленими в регіоні, і в першу чергу національного масштабу, адже головними ресурсами цієї групи є фінансові, які можуть залучити на її бік всі інші групи впливу, у тому числі (за необхідності) і керівництво центру, і силові структури.

Проблемою для регіонального лідера, яка виникає за умов неопатримоніальних відносин, є також зниження ефективності управлінського апарату, адже зазвичай ключові посади отримують люди, не підготовлені до них, і хоча формально у владних структурах й існує змагання за посади, проте завжди пріоритет надається лояльним до лідера людям.

І на останок. Російський вчений Симон Кордонський у рамках своєї теорії станової суті пострадянської Росії дуже влучно сказав: «Що таке глава адміністрації регіону? Це поміщик, посаджений верховною владою, як за царя. Функція його — забезпечити, щоб піддані правильно голосували» [5]. Треба зазначити, що саме **забезпечення необхідної політичної підтримки в обмін на участь у розподілі ресурсів і є стрижнем взаємообміну між патроном та його клієнтами в умовах присутності в політико-режимній моделі держави елементів неопатримоніалізму**. Саме тут і криється коріння того, що має назву «адміністративний ресурс», адже провалені вибори можуть коштувати зменшення підтримки патроном нерадивого клієнта, а в підсумку і і втрати останнім посади. І тому напрями застосування адмінресурсу в регіонах є доволі різнобічними:

1) юриспруденція (обмеження щодо реєстрації кандидата, порушення кримінальних справ проти опозиційних кандидатів, які мають шанси на перемогу, звинувачення в порушеннях правил передвиборної агітації тощо);

2) економіка (створення матеріальної та фінансової залежності виборців від їх електоральної поведінки, шантаж керівників виробничих колективів із загрозами економічних санкцій, якщо результати голосування не будуть прийнятними і т.п.);

3) медія (експлуатація службового становища провладних кандидатів для появи в ЗМІ нібито поза рамками передвиборної агітації, публічна агітація діючих керівників на користь потрібних кандидатів, включення в обов'язковому порядку в агітаційну роботу керівників усіх рангів, а також викладачів і вчителів та ін.) [13].

ВИСНОВКИ. Проведений аналіз показує, що інституційна природа явища регіонального лідерства в державному управлінні на сучасному етапі є двоякою. З одного боку, наявні всі формальні інститути, характерні для режиму демократії, з іншого боку, функціонування цих інститутів корелюється неформальними інститутами, характерними для режиму неопатримоніалізму. Тобто, інкорпорація та функціонування регіонального керівника-лідера регламентована чинним законодавством та формально відбувається відповідно до нього, з іншого боку, для України як в цілому так і на регіональному рівні є характерними персоналізація влади та клієнтарно-патронажні відносини. Розподіл посад, пільг та ресурсів здійснюється саме за цими критеріями. Наслідком чого є високий рівень корупції, який сьогодні є одним із найважливіших каналів досягнення політичних та інших цілей.

Визначальну роль у динаміці регіонального лідерства відіграють зусилля лідера-керівника і його команди з вибудовування керованого політичного режиму в своєму регіоні з метою забезпечення необхідної політичної підтримки центру в обмін на участь у розподілі ресурсів.

Макс Вебер у своїй праці «Політика — як покликання і професія» зауважує, що є два способи зробити з політики свою професію: або жити для політики, або жити з політики, зробивши з неї джерело прибутку [3]. Зрозуміло, що високоморальних лідерів та високоморальну еліту в цілому може мати лише високоморальне суспільство. Але маємо те, що маємо. І треба усвідомлювати, що будь-який з лідерів загальнонаціонального масштабу, отримавши вищу посаду в державі, запропонує суспільству свою когорту регіональних керівників, які за змістом повноважень та масштабами впливу будуть мати можливості стати лідерами своїх регіонів. Очевидно також, що ці лідери мають бути лояльними до лідера загальнонаціонального. І в цьому разі на плечі вищих керівників лягає персональна відповідальність щодо дотримання балансу: лояльності, професійної готовності до виконання завдань з розвитку тих чи інших регіонів, і найголовніше — моральних якостей регіонального лідера як людини. Адже сучасна політична ситуація висуває особливі вимоги до якісних характеристик регіональних політичних лідерів та до їх потенційних і реальних можливостей щодо організації належного розвитку територій.

Інкорпорація у владні структури керівників-лідерів з великим почуттям відповідальності за

долю регіону і всієї країни треба розглядати як одну з умов виходу України з кризи, успішного проведення реформ та її економічного, політичного і духовного підйому.

І завжди пам'ятати відомі слова англійського історика та політичного діяча лорда Актона, який зауважив, що влада розбещує, а абсолютна влада розбещує абсолютно [1].

Список використаних джерел

1. *Ашин Г.К.* Элитология : Учебное пособие. — М. : МГИМО-Университет МИД России, 2005. — 544 с.
2. *Блондель Ж.* Политическое лидерство. Путь к всеобъемлющему анализу / Пер. с англ. — М., 1992.
3. *Вебер М.* Избранные произведения. М. : Прогресс, 1990.– 647 с.
4. *Видрін Д.* Політика: історія, технологія, екзистенція. — К. : Либідь, 2001. — С. 212.
5. *Вишневецкая Ю.* Как устроена Россия. Интервью с Симоном Кордонским. // Режим доступу: http://rusrep.ru/article/2012/02/29/rossija/
6. *Воронянський О.В.* Еволюція системи державної влади в сучасній Україні в контексті концепції патронально-клієнтарних відносин // Режим доступу: http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2012-1/doc/1/04.pdf.
7. *Гаман-Голутвина О.* Политические элиты в России. Вехи исторической эволюции. — М., 2006. — С. 392-393.
8. *Гржейщак С.Е.* Региональное политическое лидерство в современной России: аспект // Общественные науки и современность. — № 1, 2000. — С. 36-45.
9. Закон України «Про державну службу». — Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3723-12.
10. Закон України «Про місцеві державні адміністрації». — Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/586-14.
11. Закон України «Про місцеве самоврядування» — Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80.
12. Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» — Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2493-14.
13. *Крыштановская О.В.* Формирование региональной элиты: принципы и механизмы // Политическая социология — № 2, 2003. — С. 3-12.
14. *Міщишин В.* До питання лідерства на державній службі. // Вісник державної служби України. — № 3, 2011. — С. 29-34.
15. *Мухаев Р.Т.* Теория политики. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2005. — С. 333.
16. *Норт Д.* Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. — М., 1997. — С. 17.
17. Україна в 2010 році: щорічні оцінки суспільно-політичного та соціально-економічного розвитку: монографія / за заг. ред. А. В. Єрмолаєва. — К. : НІСД, 2010. — 528 с.
18. *Соловьев А. И.* Политология: Политическая теория, политические технологии. — М., 2001. — С. 145.
19. *Соловьев Е.А.* Азбука регионального лідера. — Режим доступу: http://www.elitarium.ru/2008/03/26/print:page,1,azbuka_regionalnogo_lidera.html.
20. *Траверсе О. О.* Семантичне поле понять «політичне лідерство/керівництво» в політології // Політичний менеджмент. — №3 (12), 2005. — С. 128-136.
21. *Фісун О.А.* Демократія, неопатрімоніалізм і глобальні трансформації: Монографія. — Харків : Константа, 2006. — 352 с.
22. *Червоненко В.* Спікер поневолі. — Режим доступу: http://www.ukrrudprom.ua/digest/dvvbvbvbccv220908.html.
23. *Шляхтун П.* Політологія. — К. : Либідь, 2002. — 374 с.
24. *Школяр М. В.* Технологічність процесу політичного лідерства. // Автореферат дис. … канд. політ. наук. — Л., 2005.
25. *Ярош Б.О., Ярош О.Б.* Загальна теорія політики : Навч. посібн. для студ. спец. «Політологія» вищ. навч. закладів. — Луцьк : РВВ «Вежа» Волин. держ. ун-ту Ім. Лесі Українки, 2005. — 240 с. ■

НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ НАЛАГОДЖУЄ РОБОТУ З ГРОМАДСЬКІСТЮ



Оксана ПІДОРІНА,
начальник відділу аналітичного та організаційного забезпечення управління організаційної та кадрової роботи Національного агентства України з питань державної служби



Володимир ЗУБЧУК,
завідувач сектору взаємодії з громадськістю і ЗМІ управління організаційної та кадрової роботи Національного агентства України з питань державної служби

Особливістю сучасного розвитку демократії в Україні є необхідність вдосконалення механізмів взаємодії громадян і держави, її методів та форм. Взаємодія органів державного управління з громадськістю є необхідною умовою їх ефективної та прозорої діяльності. Сучасна світова практика свідчить, що тільки при постійній взаємодії органів публічної влади з громадськістю вони можуть якісно виконувати свої функції.

Тому одним із важливих аспектів діяльності Національного агентства України з питань державної служби є сприяння становленню в Україні громадянського суспільства, забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики у сфері державної служби, проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи серед населення з метою покращення іміджу державної служби.

На виконання доручень Уряду щодо реалізації Стратегії державної політики сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні Нацдержслужбою України у 2012 — 2013 роках проведено аналіз практики забезпечення структурними підрозділами органів виконавчої влади, відповідальними за зв'язки з громадськістю, виконання функцій щодо сприяння розвитку громадянського суспільства, залучення громадськості до формування та реалізації державної й регіональної політики, організаційно-технічної та кадрової спроможності структурних підрозділів цих органів.

Аналіз проведено серед центральних органів виконавчої влади, Ради міністрів Автономної Республіки Крим, обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій з метою вироблення рекомендацій щодо удосконалення взаємодії органів виконавчої влади з громадськістю шляхом виявлення фактичного стану такої взаємодії, організаційно-технічної та кадрової спроможності структурних підрозділів цих органів, відповідальних за взаємодію з громадськістю.

За підсумками аналізу Уряд України доручив центральним та місцевим органам виконавчої влади здійснити додаткові заходи щодо удосконалення роботи з організації консультацій з громадськістю, взаємодії з громадською радою, сприяння проведенню громадської експертизи, а також врегулювати питання координації діяльності структурних підрозділів органу виконавчої влади у процесі планування та проведення відповідної роботи.

Відповідно до зазначеної Стратегії ще одним етапом удосконалення взаємодії органів виконавчої влади з громадськістю має стати запровадження оцінювання такої діяльності.

Нацдержслужбою України розроблено проект Порядку проведення оцінки результатів діяльності органів виконавчої влади, їх структурних підрозділів за напрямом «робота з громадськістю», відповідні показники (індикатори) такої оцінки. На підставі зазначеного Порядку у 2013 році Секретаріатом Кабінету Міністрів України розроблено Методику цієї оцінки та проведено відповідне оцінювання.

Варто зазначити, що Нацдержслужба України виступає ініціатором продовження роботи щодо пошуку та поширення ефективних методів та форм роботи органів виконавчої влади у частині налагодження ефективних взаємовідносин з громадськістю, забезпечення прозорості та відкритості державної служби.

Так, 12 жовтня 2012 року проведено міжнародний навчальний семінар з питань впровадження законодавства щодо доступу до публічної інформації, під час якого презентовано кращий іноземний та вітчизняний досвід щодо забезпечення доступу до публічної інформації та налагодження ефективної взаємодії між владою та громадськістю, обговорено питання підвищення кваліфікації державних службовців з питань взаємодії з громадськістю. У заході взяли участь представники Адміністрації Президента України, Секретаріату Кабінету Міністрів України, центральних та місцевих органів виконавчої влади, вищих навчальних закладів, Громадської Ради при Нацдержслужбі України, громадських організацій, а також міжнародні та вітчизняні експерти.

Протягом січня — лютого 2013 року в регіонах у взаємодії з місцевими органами влади, центрами перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, керівників державних підприємств, установ і організацій проведено круглі столи з питань відкритості органів виконавчої влади та покращення послуг, що надаються громадянам органами державної влади. Участь у заходах взяли представники громадських організацій та обласних осередків політичних партій, територіальних органів центральних органів виконавчої влади. Під час заходів учасники обмінялись досвідом щодо взаємодії з громадськістю та сприяння розвитку громадянського суспільства, обговорили проблеми практичного забезпечення відкритості та прозорості в діяльності органів влади, удосконалення надання адміністративних послуг, а також відзначили необхідність активізації запровадження оцінки діяльності органів виконавчої влади за напрямом «робота з громадськістю».

Вагомою складовою побудови відповідальної та прозорої системи державної служби є впровадження нової управлінської культури, адже державні службовці мають усвідомлювати власну відповідальність за забезпечення повноцінної участі громадян в управлінні державними справами. Це завдання вимагає належної компетентності державних службовців щодо налагодження системної взаємодії з громадськістю у процесі формування та реалізації державної і регіональної політики.

У процесі формування організаційної культури державної служби декларовані принципи повинні знайти своє віддзеркалення в уявленнях, зразках поведінки, мові, службовій поведінці державних службовців, забезпечити для громадян прогнозованість, організованість і послідовність формування та реалізації державної (регіональної) політики.

У рамах реалізації зазначеного завдання Нацдержслужбою України розроблено та наказом від 25 грудня 2013 року № 236 затверджено Методичні рекомендації щодо формування корпоративної культури у державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим та їх апараті. Метою наказу є сприяння у забезпеченні державними органами високої результативності діяльності за рахунок підвищення ефективності управління людськими ресурсами на засадах прозорості, відкритості та демократичності, дотримання морально-етичних норм поведінки державних службовців, що відповідно сприятиме підвищенню довіри громадян до державних інституцій, управлінської здатності держави.

Для забезпечення своєчасного виконання на належному рівні в межах компетенції завдань, визначених Стратегією сприяння розвитку громадянського суспільства, Нацдержслужба України щороку формує та затверджує план заходів. У 2013 році заплановані заходи виконано у повному обсязі. На 2014 рік передбачено, зокрема проведення низки семінарів, надання консультативної допомоги щодо розроблення та затвердження в органах державної влади кодексів корпоративної культури. Окрім цього, буде продовжено проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи серед громадськості, державних службовців про стан реформування державної служби. Це сприятиме суспільній підтримці її реалізації та оперативному реагуванню на непорозуміння та виклики, що виникають у суспільстві.

Важливо зазначити, що для залучення громадян до участі в управлінні державними справами, надання можливості для їх вільного доступу до інформації, забезпечення гласності, відкритості та прозорості діяльності при Нацдержслужбі України утворено Громадську раду, яка є постійно діючим колегіальним виборним консультативно-дорадчим органом.

Керуючись вимогами постанови Кабінету Міністрів України від 3 листопада 2010 року № 996 «Про забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики» на установчих зборах було обрано склад Громадської ради при Нацдержслужбі України. Відповідне рішення затверджено наказом Нацдержслужби України від 22 лютого 2012 року № 33 «Про затвердження складу Громадської ради при Національному агентстві України з питань державної служби». У своїй діяльності Громадська рада керується Положенням, погодженим Головою Нацдержслужби України та схваленим на засіданні Громадської ради.

Так, протягом двох років було проведено 10 засідань Громадської ради. Окрім членів Громадської ради участь у засіданнях взяли перший заступник Голови Нацдержслужби України, працівники Нацдержслужби України, Центру адаптації державної служби до стандартів ЄС, представники Київського національного університету імені Тараса Шевченка, Національної академії державного управління при Президентові України, програми Українського незалежного центру політичних досліджень, а також експерти канадсько-українського проекту «Реформа управління персоналом на державній службі в Україні».

Під час засідань було розглянуто близько 40 питань, зокрема обговорено законопроект «Про службу в органах місцевого самоврядування», проекти нормативно-правових актів щодо впровадження нового Закону України «Про державну службу», проекти Державної цільової програми розвитку державної служби на період до 2016 року, розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції державної цільової програми щодо формування та реалізації державної кадрової політики», Галузевої рамки кваліфікацій державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, методики оцінки результатів діяльності органів виконавчої влади, їх структурних підрозділів за напрямом «робота з громадськістю», звіти Нацдержслужби України про використання коштів Державного бюджету у 2011 та 2012 роках тощо.

Також члени Громадської ради активно долучались до діяльності робочих груп щодо підготовки нормативно-правових актів, спрямованих на реалізацію нового Закону України «Про державну службу», брали участь у заходах Нацдержслужби України (конференція з нагоди відкриття проекту Twinning «Підтримка розвитку державної служби в Україні», семінар на тему «Новий закон України «Про державну службу»: досягнення та виклики, які необхідно подолати», міжнародна конференція на тему «Реформування державної служби в Україні в контексті реалізації політики європейської інтеграції: навчально-методологічні аспекти», міжнародний навчальний семінар з питань впровадження законодавства щодо доступу до публічної інформації, нарада-семінар на тему «Гендер та реформа державної служби», щорічні Рішельєвські академічні читання тощо).

Голову Громадської ради включено до складу колегії Нацдержслужби України, яка долучається до обговорення перспектив і пріоритетних напрямів діяльності Нацдержслужби України та установ, що входять до сфери її управління.

Варто зазначити, що 26 лютого 2014 під час установчих зборів сформовано новий склад Громадської ради при Нацдержслужбі України. Відповідне рішення затверджено наказом Нацдержслужби України від 05 березня 2014 року № 31 «Про затвердження складу Громадської ради при Національному агентстві України з питань державної служби».

У рамках засідання новоутвореної Громадської ради при Нацдержслужбі України 13 березня 2014 року відбулося публічне представлення інформації про бюджет за бюджетними програмами та показниками за 2013 рік, а також розглянуто і обговорено проект Методичних рекомендацій щодо виявлення та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та доопрацьований

проект Закону України «Про внесення змін до статті 12 Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції».

Однією з дієвих форм інформування широкого кола громадськості є висвітлення позиційних матеріалів щодо пріоритетних напрямів діяльності Національного агентства України з питань державної служби.

Загалом за участю управлінь державної служби Головдержслужби забезпечено проведення 20727 комунікативних заходів у 2012 році та 28355 — у 2013 році, з використанням таких форм комунікації як публікації в електронних і друкованих засобах масової інформації, розміщення інформаційних матеріалів на офіційних сайтах державних органів, виступи на радіо та телебаченні, прес-конференції, брифінги, круглі столи, семінар-навчання тощо.

Окрім цього, керівництво Нацдержслужби України взяло участь у низці заходів за безпосередньою участю як центральних, так і регіональних ЗМІ, зокрема у прес-конференціях, брифінгах щодо законодавчих новацій з питань антикорупційного законодавства, Президентського кадрового резерву «Нова еліта нації», модернізації державної служби, Сьомої щорічної регіональної конференції з питань інституційної розбудови, з нагоди відкриття проекту Twinning «Підтримка розвитку державної служби в Україні», бенефіціаром якого є Нацдержслужба України тощо. Також керівництво агентства виступало на телебаченні, радіо з низки питань, зокрема щодо спеціальної перевірки відомостей, що подають кандидати на зайняття посад державних службовців, діяльності Нацдержслужби з реформування системи державної служби у контексті адміністративної реформи, нового законодавства у сфері державної служби тощо.

З метою удосконалення своєї організаційної спроможності з питань взаємодії з громадськістю у структурі агентства наприкінці 2012 року у складі Управління організаційної та кадрової роботи утворено і забезпечено функціонування сектору взаємодії з громадськістю та ЗМІ. Відповідно до положення про сектор основними функціями в частині взаємодії з громадськістю є забезпечення реалізації Стратегії державної політики сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні, організація консультацій з громадськістю, сприяння проведенню громадських експертиз, взаємодія з Громадською радою при Нацдержслужбі України, інститутами громадянського суспільства.

Варто відзначити, що одним із напрямів діяльності проекту Twinning «Підтримка розвитку державної служби в Україні» є саме розробка комунікативної стратегії Нацдержслужби України. 5 березня 2014 року у рамках місії експертів проекту для фахівців Нацдержслужби України презентовано досвід Польщі та надано практичні рекомендації щодо налагодження співпраці із засобами масової інформації, удосконалення веб-сайта Нацдержслужби України, створення офіційної сторінки у соціальних мережах тощо. Наразі спільно з експертами триває робота з підготовки згаданого програмного документа.

Результати оцінки діяльності органів виконавчої влади за напрямом «робота з громадськістю», проведеної Секретаріатом Кабінету Міністрів України, свідчать про те, що більшості органів виконавчої влади, у тому числі й Нацдержслужбі України, необхідно вжити заходів щодо підвищення активності у проведенні консультацій з громадськістю в частині проведення публічних заходів з безпосередньою участю громадськості (засідань за круглим столом, громадських слухань, форумів, зустрічей з громадськістю) та використанні електронних консультацій за допомогою Урядового веб-порталу «Громадянське суспільство і влада».

З метою активізації сприяння участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики у сфері державної служби наказом Нацдержслужби України від 28 березня 2014 року № 41 затверджено Порядок взаємодії між структурними підрозділами Нацдержслужби України та її підвідомчими установами під час консультацій з громадськістю. Порядок визначає систему взаємодії з громадськістю у процесі планування, зокрема підготовки річного орієнтовного плану проведення консультацій з громадськістю, розгляду пропозицій Громадської ради при Нацдержслужбі України щодо заходів, не передбачених орієнтовним планом, підготовки місячних планів консультацій тощо. Також цим документом врегульовано механізм проведення консультацій у формі публічного громадського обговорення.

У контексті активізації формування громадянського суспільства в Україні актуальними питаннями є налагодження ефективної взаємодії між владою та суспільством, удосконалення механізмів цього процесу. Забезпечення належної взаємодії з інститутами громадянського суспільства сприятиме ефективній реалізації завдань, визначених Програмою діяльності Кабінету Міністрів України щодо формування нової системи влади на принципах верховенства права, відкритості і прозорості діяльності державних органів. ■

ЗАКОНИ УКРАЇНИ

ПРО ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО ДЕЯКИХ ЗАКОНОДАВЧИХ АКТІВ УКРАЇНИ У ЗВ'ЯЗКУ З ПРИЙНЯТТЯМ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ІНФОРМАЦІЮ» (У НОВІЙ РЕДАКЦІЇ) ТА ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ДОСТУП ДО ПУБЛІЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ»

ЗАКОН УКРАЇНИ ВІД 27.03.2014

Закон вносить зміни до: Кодексу України про адміністративні правопорушення, Кримінального кодексу України, Цивільного кодексу України, Кодексу адміністративного судочинства України та до 53 законів України.

Станом на 31.03.2014 Закон не набрав чинності.

ПРО КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

ЗАКОН УКРАЇНИ ВІД 27.02.2014 № 794-VII

Закон прийнятий у зв'язку із зміною базових конституційних норм щодо формування та діяльності Кабінету Міністрів України та з огляду на положення частини другої статті 120 Конституції України, згідно з якими організація, повноваження і порядок діяльності Кабінету Міністрів України, інших центральних та місцевих органів виконавчої влади визначаються Конституцією і законами України.

Закон налічує 57 статей, які об'єднані в розділи такого змісту: загальні положення; склад і порядок формування Кабінету Міністрів України; складення повноважень та відставка КМУ; компетенція КМУ; повноваження КМУ у відносинах з органами виконавчої влади; повноваження КМУ у відносинах з Президентом України; повноваження КМУ у відносинах з Верховною Радою України, сформованими нею органами та народними депутатами України; відносини КМУ з іншими державними органами, органами місцевого самоврядування та громадськими об'єднаннями; організація діяльності КМУ; соціальне та інше забезпечення членів КМУ; перехідні та прикінцеві положення.

ПРО ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ЦЕНТРАЛЬНІ ОРГАНИ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ» ЩОДО ПРИВЕДЕННЯ ЙОГО У ВІДПОВІДНІСТЬ ІЗ КОНСТИТУЦІЄЮ УКРАЇНИ

ЗАКОН УКРАЇНИ ВІД 27.02.2014 № 795-VII

Закон розроблено з метою приведення у відповідність з Конституцією України Закону України «Про центральні органи виконавчої влади» у зв'язку зі зміною базових конституційних норм щодо формування та діяльності центральних органів виконавчої влади та з урахуванням положень частини другої статті 120 Конституції України, згідно з якими організація, повноваження і порядок діяльності Кабінету Міністрів України, інших центральних та місцевих органів виконавчої влади визначаються Конституцією і законами України.

ПРО ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО МІСЦЕВІ ДЕРЖАВНІ АДМІНІСТРАЦІЇ» ЩОДО ПРИВЕДЕННЯ ЙОГО У ВІДПОВІДНІСТЬ ІЗ КОНСТИТУЦІЄЮ УКРАЇНИ

ЗАКОН УКРАЇНИ ВІД 27.02.2014 № 796-VII

Закон вилучає приписи щодо щорічного послання Президента України до Верховної Ради України про внутрішнє і зовнішнє становище України.

Також закон приводить у відповідність до приписів Конституції норми щодо формування і діяльності місцевих державних адміністрацій, а саме: призначення їх керівництва, планування діяльності, зокрема у сфері бюджету, уточнення переліку актів законодавства, якими вони керуються тощо.

ПРО ВИЗНАННЯ ТАКИМ, ЩО ВТРАТИВ ЧИННІСТЬ, ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО ДЕЯКИХ ЗАКОНОДАВЧИХ АКТІВ УКРАЇНИ ЩОДО ПРИВЕДЕННЯ ЇХ У ВІДПОВІДНІСТЬ ІЗ КОНСТИТУЦІЄЮ УКРАЇНИ»

ЗАКОН УКРАЇНИ ВІД 23.02.2014 № 763-VII

Норми законів України, до яких вносилися зміни зазначеним законом, що втрачає чинність, діють у редакції, чинній станом на 7 жовтня 2010 року, з урахуванням змін, внесених законами України після 7 жовтня 2010 року, у частинах, що відповідають нормам Конституції України, які діють станом на дату набрання чинності цим Законом.

Зокрема, зазнав змін Закон України «Про державну службу».

АКТИ ПРЕЗИДЕНТА УКРАЇНИ

ПРО ЗАТВЕРДЖЕННЯ СПИСКУ ОСІБ, ЗАРАХОВАНИХ ДО ПРЕЗИДЕНТСЬКОГО КАДРОВОГО РЕЗЕРВУ «НОВА ЕЛІТА НАЦІЇ» У 2013 РОЦІ

РОЗПОРЯДЖЕННЯ ПРЕЗИДЕНТА УКРАЇНИ ВІД 18 ЛЮТОГО 2014 РОКУ №13/2014-РП

Президентський кадровий резерв «Нова еліта нації» формується відповідно до Указу Президента України від 1 лютого 2012 року № 45 «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012—2020 роки» з метою залучення обдарованої молоді та формування нової державницької управлінської еліти, здатної усвідомлювати національні інтереси і брати на себе відповідальність за їх реалізацію, готової не лише приймати вольові рішення, а й ефективно надавати управлінські послуги.

До Президентського кадрового резерву у 2014 році зараховано 51 особу.

АКТИ КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

ПРО УТВОРЕННЯ УРЯДОВИХ КОМІТЕТІВ ТА ЗАТВЕРДЖЕННЯ ЇХ ПОСАДОВОГО СКЛАДУ

ПОСТАНОВА КМУ ВІД 19.03.2014 № 75

Актом утворено такі урядові комітети:

Урядовий комітет соціально-економічного розвитку та з питань міжнародного співробітництва;

Урядовий комітет з питань оборони, оборонно-промислового комплексу та правоохоронної діяльності;

Урядовий комітет з питань регіонального розвитку;

Урядовий комітет гуманітарного розвитку.

ПРО ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО РЕГЛАМЕНТУ КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

ПОСТАНОВА КМУ ВІД 12.03.2014 № 68

Кабінет Міністрів України на засіданні вніс зміни до регламенту роботи, відновивши дію урядових комітетів.

Урядові комітети є робочими колегіальними органами Кабінету Міністрів, які утворюються для забезпечення ефективної реалізації повноважень Кабінету Міністрів, координації дій органів виконавчої влади, попереднього розгляду проектів нормативно-правових актів, основних напрямів реалізації державної політики, інших документів, що подаються на розгляд Кабінету Міністрів.

Також внесено зміни до процедури погодження проектів актів Кабінету Міністрів, зокрема:

- заінтересований орган разом із листом надають завізований ним проект акта, а також зауваження в разі їх наявності (параграф 37). У разі наявності зауважень проект візується із зауваженнями;
- строк погодження проекту акта Кабінету Міністрів заінтересованими органами встановлено не більш як 10 робочих днів (параграф 38). У разі коли заінтересований орган протягом 10 робочих днів не висловив свою позицію щодо проекту акта Кабінету Міністрів, проект вважається погодженим без зауважень (параграф 39);
- термін у 10 робочих днів встановлено максимальним строком надання висновку Міністерства юстиції України (параграф 46).

Крім того, до 15 днів скорочено строк опрацювання проекту акта Кабінету Міністрів у Секретаріаті Кабінету Міністрів (параграф 54).

ПРО ДЕЯКІ ПИТАННЯ ОПТИМІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ ЦІЛЬОВИХ ПРОГРАМ І НАЦІОНАЛЬНИХ ПРОЕКТІВ, ЕКОНОМІЇ БЮДЖЕТНИХ КОШТІВ ТА ВИЗНАННЯ ТАКИМИ, ЩО ВТРАТИЛИ ЧИННІСТЬ, ДЕЯКИХ АКТІВ КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

ПОСТАНОВА КМУ ВІД 05.03.2014 № 71

Прининено достроково виконання низки державних цільових програм, у тому числі Державної цільової програми розвитку державної служби на період до 2016 року, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 13 травня 2013 року № 350, а також Державної цільової програми підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців у сфері європейської інтеграції та євроатлантичного співробітництва України на 2008—2015 роки, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 5 листопада 2008 року № 974.

Міністерствам, іншим центральним органам виконавчої влади — державним замовникам державних цільових програм доручено проаналізувати ефективність за-

вдань та заходів державних цільових програм та з урахуванням реальних можливостей фінансового забезпечення подати Кабінетові Міністрів пропозиції щодо дострокового припинення виконання окремих програм, подальша реалізація яких недоцільна.

ПРО СКАСУВАННЯ РОЗПОРЯДЖЕННЯ КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ ВІД 21 ЛИСТОПАДА 2013 Р. № 905

РОЗПОРЯДЖЕННЯ КМУ ВІД 02.03.2014 № 113-Р

Скасовано розпорядження Уряду від 21 листопада 2013 р. № 905 «Питання укладання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їх державами-членами, з іншої сторони», яким було призупинено процес підготовки до укладання зазначеної Угоди.

ПРО ЕКОНОМІЮ ДЕРЖАВНИХ КОШТІВ ТА НЕДОПУЩЕННЯ ВТРАТ БЮДЖЕТУ

ПОСТАНОВА КМУ ВІД 01.03.2014 № 65

Відповідно до рішення Кабінету Міністрів, зокрема, вводиться заборона на придбання форменого одягу, автотранспорту, мобільних телефонів, ноутбуків, проведення ремонтів, здійснення витрат на обслуговування мобільних телефонів, оплату чартерних рейсів.

Без спеціального дозволу Уряду забороняється утворювати нові бюджетні установи, збільшувати чисельність працівників, заповнювати вакантні посади, видавати одноразові грошової винагороди держслужбовцям за сумлінну безперервну працю тощо. При цьому встановлюється обмеження на здійснення відряджень за кордон, використання бюджетних коштів для проведення святкових заходів тощо.

Водночас передбачається проведення інвентаризації державних резиденцій, державних дач, будинків відпочинку, оздоровчих закладів, які перебувають на балансі органів державної влади та інших державних органів, державних підприємств. За результатами цього Фонд державного майна повинен внести пропозиції щодо їх подальшого використання.

Також постанова встановлює обмеження щодо кількості заступників керівників органів виконавчої влади. Зазначається, що міністр матиме не більше чотирьох заступників, голови обласних, Київської та Севастопольської міських держадміністрацій — не більше трьох заступників, а голови районних, районних у містах Києві та Севастополі державних адміністрацій — не більше двох.

З метою ефективного використання страхових внесків державних соціальних фондів Кабінет Міністрів обмежив видатки на організацію роботи фондів, зокрема організаційно-управлінські витрати, капітальні вкладення, видатки на інформатизацію.

Також органам місцевого самоврядування та суб'єктам управління об'єктами державної власності рекомендовано вжити заходів щодо економного та раціонального використання державних коштів.

ПРО ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО ПОСТАНОВИ КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ ВІД 28 ЛИСТОПАДА 2011 Р. № 1240

ПОСТАНОВА КМУ ВІД 15.01.2014 № 19

Актом вносяться зміни до Державної програми щодо запобігання і протидії корупції на 2011—2015 роки, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 28.11.11 р. № 1240, що була прийнята з метою реалізації Національної антикорупційної стратегії на 2011—2015 роки.

Запропонованими змінами передбачено визначення в кожному органі виконавчої влади відповідальних за координацію та виконання передбачених Програмою заходів, що сприятиме посиленню контролю за реалізацією відповідних завдань.

Також пропонується запровадити здійснення замовником Програми, яким є Міністерство юстиції, щорічної оцінки ефективності виконання Програми із залученням громадськості. Результати такої оцінки включатимуться до звіту про результати проведення заходів щодо запобігання і протидії корупції як складова інформації про стан реалізації антикорупційної стратегії.

Змінами передбачається збільшити кількість заходів, які мають бути реалізовані спільно з громадськістю; доповнити Програму заходами, спрямованими на підвищення ефективності реалізації регіональних програм щодо запобігання і протидії корупції; підвищення рівня обізнаності осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування основним положенням антикорупційного законодавства, та поінформованості населення про результати роботи у сфері запобігання і протидії корупції, а також конкретизувати низку передбачених Програмою заходів, показників їх виконання та переглянути найменування органів, відповідальних за виконання заходів.

НАКАЗИ НАЦДЕРЖСЛУЖБИ УКРАЇНИ

ПРО ЗАТВЕРДЖЕННЯ МЕТОДИЧНИХ РЕКОМЕНДАЦІЙ ЩОРІЧНОГО ВИЗНАЧЕННЯ ОРГАНАМИ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ ТА ОРГАНАМИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ПОТРЕБ У ПІДГОТОВЦІ МАГІСТРІВ ЗА СПЕЦІАЛЬНОСТЯМИ ГАЛУЗІ ЗНАНЬ «ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ» ТА У ПІДВИЩЕННІ КВАЛІФІКАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ І ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

НАКАЗ НАЦДЕРЖСЛУЖБИ УКРАЇНИ ВІД 26.02.2014 № 26

Методичні рекомендації розроблено з метою визначення потреб органів державної влади та органів місцевого самоврядування у забезпеченні фахівцями з високим рівнем професіоналізму, які компетентно і відповідально виконуватимуть завдання держави.

Щорічна інформація щодо потреб у підготовці та підвищенні кваліфікації їх працівників до 15 липня узагальнюється Нацдержслужбою України з урахуванням пропозицій, наданих органами державної влади та органами місцевого самоврядування та подається до Мінекономрозвитку в установленому законодавством порядку

ПРО ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО НАКАЗУ НАЦДЕРЖСЛУЖБИ УКРАЇНИ ВІД 01 ЛИСТОПАДА 2013 РОКУ № 194 «ПРО ЗАТВЕРДЖЕННЯ ПЕРЕЛІКУ ЗАХОДІВ НА 2014 РІК ІЗ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ОСІБ, ЗАРАХОВАНИХ ДО ПРЕЗИДЕНТСЬКОГО КАДРОВОГО РЕЗЕРВУ «НОВА ЕЛІТА НАЦІЇ»

НАКАЗ НАЦДЕРЖСЛУЖБИ УКРАЇНИ ВІД 08.02.2014 № 17

Перелік заходів на 2014 рік із професійного розвитку осіб, зарахованих до Президентського кадрового резерву «Нова еліта нації» у 2012 році, та перелік заходів на 2014 рік із професійного розвитку осіб, зарахованих до Президентського кадрового резерву «Нова еліта нації» у 2013 році, затверджених наказом Нацдержслужби України від 01 листопада 2013 року № 194, викладено в новій редакції.

ПРО ЗАТВЕРДЖЕННЯ ПЛАНУ ЗАХОДІВ З РЕАЛІЗАЦІЇ У 2014 РОЦІ ПЛАНУ ОРГАНІЗАЦІЇ ВИКОНАННЯ УКАЗУ ПРЕЗИДЕНТА УКРАЇНИ ВІД 08 ЧЕРВНЯ 2012 РОКУ № 389 «ПРО РІШЕННЯ РАДИ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ УКРАЇНИ ВІД 8 ЧЕРВНЯ 2012 РОКУ «ПРО НОВУ РЕДАКЦІЮ СТРАТЕГІЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ»

НАКАЗ НАЦДЕРЖСЛУЖБИ УКРАЇНИ ВІД 24.01.2014 № 12

Визначено відповідні завдання і заходи у сфері державної служби, спрямовані на виконання Стратегії національної безпеки України.

ПРО ЗАТВЕРДЖЕННЯ ПЛАНУ ЗАХОДІВ НА 2014 РІК З РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПРОГРАМИ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ І ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ НА 2011—2015 РОКИ

НАКАЗ НАЦДЕРЖСЛУЖБИ УКРАЇНИ ВІД 13.01.2014 № 6

Визначено відповідальні структурні підрозділи та календарні строки виконання заходів Державної програми щодо запобігання і протидії корупції на 2011-2015 роки, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2011 року № 1240.

ПРО ВИЗНАННЯ ТАКИМ, ЩО ВТРАТИВ ЧИННІСТЬ, НАКАЗУ ГОЛОВНОГО УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ, ДЕРЖАВНОЇ ПОДАТКОВОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ УКРАЇНИ, МІНІСТЕРСТВА ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ, СЛУЖБИ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ ВІД 01 СЕРПНЯ 2002 РОКУ № 56/377/768/254

НАКАЗ НАЦДЕРЖСЛУЖБИ УКРАЇНИ ВІД 13.01.2014 № 5/8/18/2

ЗАРЕЄСТРОВАНО В МІН'ЮСТІ УКРАЇНИ 30.01.2014 ЗА № 190/24967

Відповідно до наказу втратив чинність наказ «Про затвердження Інструкції з реалізації положень Порядку проведення обов'язкової спеціальної перевірки відомостей, що подають кандидати на зайняття посад державних службовців», зареєстрований в Міністерстві юстиції України 09 серпня 2002 року за № 644/6932.

НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

НАКАЗ

31 грудня 2013 року м. Київ № 246

Про затвердження Рекомендованих вимог до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття посад державної служби груп II, III, IV і V у державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим та їх апараті

З метою забезпечення реалізації положень статті 16 Закону України від 17 листопада 2011 року № 4050-VI «Про державну службу», Указу Президента України від 01 лютого 2012 року № 45 «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки», на виконання підпункту 3 пункту 1 завдань і заходів Державної цільової програми розвитку державної служби на період до 2016 року, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 13 травня 2013 року № 350, керуючись підпунктом 1 пункту 4 та пунктом 8 Положення про Національне агентство України з питань державної служби, затвердженого Указом Президента України від 18 липня 2011 року № 769,

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити Рекомендовані вимоги до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття посад державної служби груп II, III, IV і V у державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим та їх апараті (далі — державні органи) (додаються).
2. Рекомендувати державним органам при розробленні профілів професійної компетентності посад державної служби використовувати затверджені цим наказом вимоги.
3. Абзац 27 розділу I, абзаци 98 та 101 розділу III Методичних рекомендацій з розроблення профілів професійної компетентності посад державної служби у державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим або їх апараті, затверджених наказом Нацдержслужби України від 20 липня 2012 року № 148, та додатки 7 та 8 до Методичних рекомендацій виключити.
4. Юридичному управлінню розмістити наказ на веб-сайті Нацдержслужби України.
5. Відділу методичного забезпечення діяльності кадрових служб довести цей наказ до відома державних органів.
6. Центру адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу забезпечити надання державним органам відповідної методично-консультативної допомоги.
7. Контроль за виконанням цього наказу покласти на заступника Голови Нацдержслужби України відповідно до розподілу функціональних повноважень.

В. о. Голови Нацдержслужби України **Ю. Ковалевська**

ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Національного агентства України з питань державної служби
31 грудня 2013 року № 246

РЕКОМЕНДОВАНІ ВИМОГИ
до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття посад державної служби груп II, III, IV і V у державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим та їх апараті

Групи посад державної служби	Група знань, умінь, навичок та особистих якостей	Назва знання, уміння, навички та особистої якості, необхідної для виконання посадових обов'язків	Опис змісту знання, уміння, навички та особистої якості	Приклади поведінки, які спостерігаються під час ефективного та результативного виконання посадових обов'язків
1	2	3	4	5
II, III	Управлінські знання, уміння, навички та особисті якості	Планування діяльності та ресурсів	Знання, уміння і навички розроблення планів досягнення мети та реалізації завдань структурного підрозділу з урахуванням необхідних ресурсів і можливих зовнішніх чинників	• створює реалістичні середньострокові та довгострокові плани для себе і структурного підрозділу; • складає плани, деталізуючи їх просто, чітко і зрозуміло; • забезпечує наявність необхідних для реалізації планів ресурсів з урахуванням поточних і майбутніх потреб; • за необхідності своєчасно коригує свої плани та структурних підрозділів; • правильно розставляє пріоритети, враховуючи важливість і терміновість завдань; • враховує можливий вплив зовнішніх чинників, ризики та зміни
		Визначення завдань та організація роботи підлеглих	Знання, уміння і навички визначати чіткі і зрозумілі завдання та організовувати діяльність структурного підрозділу для їх досягнення	• встановлює для себе та інших підпорядкованих працівників структурних підрозділів, співвиконавців завдань напрями і порядок дій, необхідних для досягнення ефективних результатів виконання планових та оперативних завдань; • формулює зрозумілі та чіткі завдання для підпорядкованих працівників структурних підрозділів, співвиконавців завдань; • розподіляє завдання серед працівників з урахуванням їх рівня професійної компетентності, навантаження та координує їх діяльність
		Контроль та оцінка виконання	Знання, уміння і навички контролю та оцінки досягнення запланованих цілей, результатів виконання завдань	• здійснює контроль за графіком виконання планів і строків доручень відповідно до компетенції; • погоджує з виконавцями контрольні строки для оцінки проміжних результатів; • аналізує інформацію про хід виконання завдання, надає допомогу у разі виникнення проблем у виконавця; • ініціює застосування заходів заохочення і дисциплінарної відповідальності до виконавців
		Прийняття управлінських рішень	Уміння і навички приймати управлінські рішення з урахуванням наявних альтернатив і можливих наслідків відповідно до встановленого порядку ухвалення рішень	• вивчає проблему та причини, що її викликали; • здійснює пошук, оцінює всі альтернативні варіанти вирішення проблеми та обирає найоптимальніший з них; • рішення приймає зважено, з урахуванням можливих наслідків; • враховує різні позиції та приймає рішення на підставі балансу фактів і наявної інформації;

1	2	3	4	5
				• враховує, як рішення впливатимуть на заінтересовані сторони та передбачає можливі ризики і проблеми; • узгоджує рішення із заінтересованими сторонами
		Управління інноваціями та змінами	Здатність (знання, уміння і навички) розуміти, підтримувати і впроваджувати необхідні інновації та зміни, постійно вдосконалювати діяльність та адаптуватися до нових умов	• самостійно адаптовує свою поведінку і методи роботи до нових вимог; • ініціює і підтримує ініціативи співробітників щодо підвищення ефективності роботи; • аналізує кращі практики та світовий досвід і впроваджує їх у діяльність структурного підрозділу та державного органу; • активно сприяє впровадженню змін, оцінює їх ефективність і відповідність до запланованих результатів; • відстежує отримані результати після впровадження змін у повсякденній роботі структурного підрозділу та державного органу; • вносить пропозиції та вживає заходи щодо усунення нефективних іновацій, впроваджених змін та негативних наслідків, які вони викликали
		Лідерство та управління персоналом	Здатність впливати на підлеглих та колег, вести їх за собою, уміння і навички залучати співробітників до роботи, сприяти професійному і особистому розвитку підлеглих	• заохочує в колективі почуття взаємної відповідальності з метою забезпечення мотивації кожного працівника до найкращого виконання посадових обов'язків; • відзначає і заохочує ефективні дії підлеглих, створює конструктивний зворотний зв'язок з ними, сприяє професійному і особистому їх розвитку; • передає підлеглим свій досвід і знання для вдосконалення їх роботи; • розвиває здібності підпорядкованих працівників структурних підрозділів, необхідні для найефективнішого виконання завдань; • заохочує ініціативність та самостійність підлеглих, їх творчий підхід до роботи; • заохочує найбільш ефективних працівників, враховує індивідуальний вклад кожного підлеглого у роботу структурного підрозділу
		Стратегічне та аналітичне мислення	Здатність керівника бачити довгострокові перспективи і розділяти їх на більш дрібні середньо- та короткострокові до рівня структурних підрозділів і співробітників	• цілісно бачить мету і завдання державного органу, їх взаємозв'язок з цілями і завданнями держави; • розуміє довгострокові цілі державного органу, відповідно до них вибудовує довгострокові і короткострокові плани для свого структурного підрозділу; • бачить взаємозв'язок цілей державного органу та структурного підрозділу з цілями і завданнями інших державних органів, структурних підрозділів; • вибудовує взаємодію з іншими структурними підрозділами і державними органами для забезпечення вирішення завдань
II, III, IV і V	Інші знання, уміння, навички та особисті якості	Збір і аналіз інформації	Здатність (знання, уміння і навички) до виділення ключових факторів, пошуку відсутньої інформації, її аналізу та структуризації	• виділяє ключову інформацію для вирішення завдань, збирає і враховує інформацію з різних джерел; • у випадку відсутності інформації знаходить додаткові джерела інформації; • на основі наявної і зібраної інформації робить висновки, розглядаючи альтернативні рішення, пропонує кращі шляхи вирішення завдань; • визначає причини проблем, що повторюються, і знаходить системні рішення
		Ефективна комунікація	Знання різних стилів спілкування, уміння і навички чітко та трукутовано викладати в усній та письмовій формі свої думки,	• своєчасно і якісно готує документи; • використовує під час підготовки документів достовірну і точну інформацію, за необхідності нормативну базу і судову практику; • готує добре структуровані, змістовні документи, що відповідають на усі поставлені питання;

1	2	3	4	5
			знаходити обґрунтовану аргументацію, відстоювати свою позицію	• ясно, чітко і структуровано викладає інформацію; • наводить обґрунтовані аргументи на підтримку своєї позиції; • надає інформацію в необхідному для співрозмовника об'ємі і формі; • стикаючись із запереченнями, аргументовано і конструктивно відстоює свою позицію; • використовує різні стилі спілкування враховуючи особливості співрозмовника або аудиторії; • уважно вислуховує співрозмовника, щоб зрозуміти його позицію
		Робота в команді	Здатність (уміння і навички) створювати добрі робочі відносини та конструктивно і ефективно взаємодіяти з колегами, підлеглими та партнерами з метою прийняття спільного рішення, досягнення розуміння і підтримки для дотримання цілей структурного підрозділу та державного органу в цілому	• залучається у роботу колективу, налаштований на досягнення загальної мети; • враховує думку колег про необхідну інформацію щодо її своєчасності і повноти; • надає інформацію, необхідну для вирішення спільних завдань; • допомагає колегам у виконанні поставлених перед ними термінових завдань; • створює позитивну робочу атмосферу доброзичливо спілкуючись з колегами; • встановлює довгострокові взаємовідносини усередині державного органу та з колегами з інших державних органів; • дотримується коректності і стриманості в спілкуванні, також у конфліктних ситуаціях
		Орієнтація на досягнення результату	Здатність чітко бачити (розуміти) результат і докладати активних цілеспрямованих зусиль для його досягнення з максимально можливою якістю у встановлені терміни, здатність зберігати високу працездатність у стресових ситуаціях	• дотримується строків виконання доручень, взятих на себе зобов'язань і виконує їх в повному обсязі з належною якістю; • діє самостійно у рамках наявних повноважень; • проявляє наполегливість і шукає різні шляхи для досягнення результату; • швидко відновлює працездатність після конфліктних ситуацій; • може ефективно вирішувати одночасно багато завдань та вирішувати однотипні або надзвичайно складні завдання
		Творчий підхід та ініціативність	Готовність пропонувати ідей та нові рішення, спрямовані на підвищення ефективності роботи, інтерес до вирішення складних завдань	• проявляє гнучкість та винахідливість у пошуку вирішення нестандартних завдань; • пропонує рішення, що підвищують якість і ефективність роботи підрозділу; • активно бере участь у впровадженні та реалізації інноваційних ідей, нововведень • пропонує незвичайні, принципово нові ідеї, рішення; • активно реагує на потребу нових підходів; • відхиляється від традиційних схем мислення, стандартних рішень; • уміє імпровізувати
		Відповідальність	Здатність усвідомлювати і виконувати належним чином закріплені за посадою завдання та посадові обов'язки, передбачати наслідки своїх вчинків, дій та бездіяльності	• несе відповідальність за свої дії; • пунктуальний і надійний; • бере на себе вирішення проблем у разі їх виникнення; • виконує роботу, завдання якісно та у встановлені строки
		Володіння українською мовою	Знання та володіння мовними нормами (орфографічні, орфоепічні, акцентуаційні, пунктуаційні, стилістичні, граматичні, лексичні) і культурою мовлення	• володіє усною та письмовою формами сучасної української літературної мови, її літературними нормами на всіх мовних рівнях; • використовує різноманітні мовні засоби і стилі усного спілкування для реалізації різноманітних цілей; • вільно використовує словниковий запас, необхідний для виконання посадових обов'язків;

1	2	3	4	5
				• володіє навичками перекладу з російської мови українською текстів як фахового спрямування, так і текстів художньої літератури, розмовно-побутового мовлення; • опрацьовує отриману інформацію з різних сфер діяльності і презентує її у відповідній формі (нормативно-правовий акт, службовий документ, доповідь, стаття тощо) українською мовою; • вміє складати відповідно до встановлених вимог службові документи та розробляти проекти нормативно-правових актів, організаційно-розпорядчі документи (накази, розпорядження тощо) щодо виконання завдань державного органу, державних, регіональних, галузевих (міжгалузевих) програм тощо за напрямом діяльності; • вміє використовувати форми (писемна та усна) ділової української мови у сфері професійної діяльності відповідно до ситуації, документально оформлює управлінські рішення та працює з кореспонденцією відповідно до правил діловодства
		Навички роботи з комп'ютерною технікою та програмним забезпеченням	Знання інформаційних технологій, здатність використовувати комп'ютерну техніку та програми Microsoft Office, працювати з інформаційно-телекомунікаційною мережею Інтернет	• знає основні команди для роботи з персональним комп'ютером; • знає основні принципи роботи з головною областю екрану «Робочий стіл», принципи організації файлової структури; • вміє створювати, переміщати, видаляти файли, друкувати електронні документи; • здатний правильно здійснити форматування текстових документів, написання включно, використовуючи основні опції: копіювання, вставку та видалення тексту, а також уміння і навички роботи з таблицями та рисунками в програмі Microsoft Office Word • вміє створювати, відправляти, отримувати електронні повідомлення, відправляти відповідь на них, пересилати раніше отримані повідомлення, працювати з вкладеннями у програмі Microsoft Office Outlook; • знає та розуміє основні принципи функціонування Інтернет, принципи захисту інформації; • ефективно використовує пошукові системи Інтернет для роботи з ресурсами Інтернет та отримання необхідної інформації

Заступник начальника управління —
начальник відділу підготовки та правової
експертизи проектів документів
Юридичного управління Нацдержслужби України **А. Астапов**

НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ
МІНІСТЕРСТВО ДОХОДІВ І ЗБОРІВ УКРАЇНИ
МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
СЛУЖБА БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

НАКАЗ

13 січня 2014 № 5/8/18/2

Зареєстровано в Міністерстві юстиції України
30 січня 2014 р. за № 190/24967

Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Головного управління державної служби України, Державної податкової адміністрації України, Міністерства внутрішніх справ України, Служби безпеки України від 01 серпня 2002 року № 56/377/768/254

Відповідно до Указу Президента України від 25 січня 2012 року № 33 «Про Порядок проведення спеціальної перевірки відомостей щодо осіб, які претендують на зайняття посад, пов'язаних із виконанням функцій держави або місцевого самоврядування» та з метою приведення нормативно-правового акта у відповідність із чинним законодавством **НАКАЗУЄМО:**

1. Визнати таким, що втратив чинність, наказ Головного управління державної служби України, Державної податкової адміністрації України, Міністерства внутрішніх справ України, Служби безпеки України від 01 серпня 2002 року № 56/377/768/254 «Про затвердження Інструкції з реалізації положень Порядку проведення обов'язкової спеціальної перевірки відомостей, що подають кандидати на зайняття посад державних службовців», зареєстрований в Міністерстві юстиції України 09 серпня 2002 року за № 644/6932.
2. Юридичному управлінню Національного агентства України з питань державної служби в установленому порядку забезпечити подання цього наказу на державну реєстрацію до Міністерства юстиції України.
3. Контроль за виконанням цього наказу покласти на:
заступника Голови Національного агентства України з питань державної служби відповідно до розподілу обов'язків;
заступника Міністра доходів і зборів України відповідно до розподілу обов'язків;
заступника Міністра внутрішніх справ України відповідно до розподілу обов'язків;
заступника Голови Служби безпеки України відповідно до розподілу обов'язків.
4. Цей наказ набирає чинності з дня його офіційного опублікування.

В. о. Голови Національного агентства України з питань державної служби **Ю.С. Ковалевська**

Міністр доходів і зборів України **О.В. Клименко**

Міністр внутрішніх справ України **В.Ю. Захарченко**

Голова Служби безпеки України **О.Г. Якименко**

НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

НАКАЗ

24.01.2014 № 10

Зареєстровано в Міністерстві юстиції України
12 лютого 2014 р.
за № 282/25059

Про затвердження Положення про здійснення моніторингу працевлаштування та перебування на державній службі або службі в органах місцевого самоврядування магістрів за спеціальностями галузі знань «Державне управління» за державним замовленням

Відповідно до підпункту 24 пункту 4 Положення про Національне агентство України з питань державної служби, затвердженого Указом Президента України від 18 липня 2011 року № 769, пункту 9 Положення про працевлаштування випускників Національної академії державного управління при Президентові України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 01 квітня 2013 року № 255, пунктів 52, 59 Порядку прийому на навчання за освітньо-професійною програмою підготовки магістрів за спеціальністю «Державна служба» галузі знань «Державне управління» та працевлаштування випускників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 29 липня 2009 року № 789, та з метою здійснення контролю щодо дотримання вимог законодавства з питань працевлаштування магістрів за спеціальностями галузі знань «Державне управління»

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити Положення про здійснення моніторингу працевлаштування та перебування на державній службі або службі в органах місцевого самоврядування магістрів за спеціальностями галузі знань «Державне управління» за державним замовленням (додається).

2. Рекомендувати керівникам центральних, місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, інших державних установ забезпечити координацію діяльності кадрових служб щодо виконання вимог зазначеного Положення.

3. Територіальним органам Головного управління державної служби України забезпечити надання методично-консультаційної допомоги кадровим службам органів державної влади, органів місцевого самоврядування, інших державних установ, на які поширюється дія Законів України «Про державну службу» і «Про службу в органах місцевого самоврядування», в організації здійснення моніторингу працевлаштування, обліку та перебування на державній службі магістрів, які навчалися за державним замовленням та отримали диплом магістра за спеціальностями галузі знань «Державне управління».

4. Відділу професійного навчання Національного агентства України з питань державної служби:

1) забезпечити подання в установленому законодавством порядку цього наказу на державну реєстрацію до Міністерства юстиції України;

2) після набрання чинності цим наказом розмістити його на офіційному веб-сайті Національного агентства України з питань державної служби.

5. Визнати таким, що втратив чинність, наказ Головного управління державної служби України від 03 жовтня 2008 року № 269 «Про затвердження Положення про здійснення моніторингу працевлаштування магістрів за спеціальностями галузі знань «Державне управління», зареєстрований в Міністерстві юстиції України 30 грудня 2008 року за № 1304/15995.

6. Цей наказ набирає чинності з дня його офіційного опублікування.

7. Контроль за виконанням цього наказу покласти на заступника Голови Національного агентства України з питань державної служби відповідно до розподілу функціональних повноважень.

В. о. Голови Нацдержслужби України **Ю. Ковалевська**

ПОГОДЖЕНО:

Міністр освіти і науки України **Д.В. Табачник**

ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Національного агентства України з питань державної служби
24.01.2014 № 10

Зареєстровано в Міністерстві юстиції України
12 лютого 2014 р.
за № 282/25059

ПОЛОЖЕННЯ
про здійснення моніторингу працевлаштування та перебування на державній службі або службі в органах місцевого самоврядування магістрів за спеціальностями галузі знань «Державне управління» за державним замовленням

І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Це Положення визначає порядок здійснення моніторингу працевлаштування та перебування на державній службі або службі в органах місцевого самоврядування випускників Національної академії державного управління при Президентові України (далі — Національна академія), її регіональних інститутів, магістратур державної служби, які навчалися за державним замовленням за денною, вечірньою, заочною (заочно-дистанційною) формами навчання і отримали диплом магістра за спеціальностями галузі знань «Державне управління» (далі — випускники).

2. Мета моніторингу — одержання своєчасної, об'єктивної та достовірної інформації про працевлаштування та перебування на державній службі або службі в органах місцевого самоврядування випускників Національної академії, її регіональних інститутів, магістратур державної служби та здійснення контролю за додержанням визначених законодавством про державну службу умов реалізації випускниками права на працевлаштування та перебування на державній службі.

3. Моніторинг передбачає збір, облік та аналіз інформації про працевлаштування та перебування випускників на державній службі або службі в органах місцевого самоврядування (далі — моніторинг).

4. Об'єктами моніторингу є випускники Національної академії, її регіональних інститутів та магістратур державної служби, які навчалися за державним замовленням за денною, вечірньою, заочною (заочно-дистанційною) формами навчання та отримали диплом магістра за спеціальностями галузі знань «Державне управління».

5. Суб'єктами моніторингу є:

територіальні органи Головного управління державної служби України (далі — територіальні органи), Національна академія, її регіональні інститути, магістратури державної служби, що здійснюють навчання магістрів за спеціальністю «Державна служба» галузі знань «Державне управління» за державним замовленням, органи державної влади, органи місцевого самоврядування та інші підприємства, установи, організації, на які поширюється дія Законів України «Про державну службу» і «Про службу в органах місцевого самоврядування» (далі — органи, підприємства, установи, організації).

6. Поточний контроль за працевлаштуванням та перебуванням випускників на державній службі або службі в органах місцевого самоврядування здійснюють суб'єкти моніторингу.

7. Облік працевлаштування та перебування на державній службі випускників після закінчення Національної академії, її регіональних інститутів і магістратур державної служби протягом п'яти років здійснюють кадрові служби органів, установ, підприємств, організацій, які щокварталу звітують про проведену роботу територіальним органам Головдержслужби.

8. Заключний контроль за працевлаштуванням та перебуванням випускників на державній службі або службі в органах місцевого самоврядування здійснює Національне агентство України з питань державної служби.

ІІ. ПОРЯДОК ЗДІЙСНЕННЯ МОНІТОРИНГУ

1. Протягом місяця після початку навчання Національна академія, її регіональні інститути, магістратури державної служби подають до Нацдержслужби України та до відповідних кадрових служб органів державної служби, органів місцевого самоврядування відомості про вступників, які розпочали навчання, за формою згідно з додатком 1.

2. Кадрові служби органів державної служби, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій (далі — кадрові служби) після отримання інформації від Національної академії, її регіональних інститутів, магістратур державної служби здійснюють облік вступників за спеціальностями галузі знань «Державне управління» за встановленою формою (додаток 2) та в десятиденний строк надають територіальним органам відомості про вступників.

3. Територіальні органи на підставі отриманих від кадрових служб відомостей про вступників формують регіональний банк даних обліку вступників до Національної академії, її регіональних інститутів, магістратур державної служби та щопівроку до 2 числа місяця, наступного за звітним періодом, надають у формі електронного журналу обліку вступників до Нацдержслужби України (додаток 2), забезпечують контроль щодо перебування магістрів галузі знань «Державне управління» на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування.

4. Кадрові служби після прибуття випускника на роботу беруть його на облік та в десятиденний строк надають територіальному органу інформацію про працевлаштування випускників за спеціальностями галузі знань «Державне управління» згідно з додатком 3, надсилають до Нацдержслужби України підтвердження (повідомлення) про прийняття випускника на посаду, зазначену у договорі-направленні, або посаду, не нижчу за оплатою, категорією, характером діяльності тієї, яку він займав до вступу на навчання.

5. Кадрові служби у разі звільнення чи переведення випускників на інше місце роботи (іншу посаду) в десятиденний строк інформують територіальні органи, Національну академію, її регіональні інститути, магістратури державного управління згідно з додатком 4.

6. Територіальні органи на підставі отриманих відомостей заносять їх до електронного журналу обліку та інформують Нацдержслужбу України згідно з додатком 5.

7. Територіальний орган, з якого переводиться випускник, в десятиденний строк інформує територіальний орган, до якого переведений випускник, за формою, наведеною у додатку 6.

8. Територіальні органи щороку в місячний строк після прибуття випускників на роботу надсилають до Нацдержслужби України інформацію про перебування випускників на державній службі за формою, наведеною у додатку 7.

9. Територіальні органи щокварталу до 2 числа місяця, наступного за звітним періодом, надсилають до Нацдержслужби України інформацію про працевлаштування випускників Національної академії, її регіональних інститутів, магістратур державної служби, які навчалися за державним замовленням на умовах контракту з Нацдержслужбою України, а також відомості про непрацевлаштованих випускників на державній службі за наведеними формами у додатках 8, 9, 10, 11.

10. Територіальні органи спільно з кадровими службами організацій забезпечують формування банку даних перебування магістрів галузі знань «Державне управління» на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування, відслідковують просування їх по службі.

Начальник Відділу
професійного навчання **Г. Погорєлова**

Додаток 1
до Положення про здійснення моніторингу працевлаштування та перебування на державній службі або службі в органах місцевого самоврядування магістрів за спеціальностями галузі знань «Державне управління» за державним замовленням»
(пункт 1 розділу II)

ІНФОРМАЦІЯ
про вступ до

_____

(найменування вищого навчального закладу)

№ з/п	Прізвище, ім'я, по батькові вступника	Спеціальність	Форма навчання				Рік вступу	Рік випуску
			денна	вечірня	заочна	заочно-дистанційна		
1	2	3	4	5	6	7	8	9

Додаток 2
до Положення про здійснення моніторингу працевлаштування та перебування на державній службі або службі в органах місцевого самоврядування магістрів за спеціальностями галузі знань «Державне управління» за державним замовленням»
(пункт 1 розділу II)

ЕЛЕКТРОННИЙ ЖУРНАЛ
обліку вступників до Національної академії державного управління при Президентові України, магістратур державної служби

_____

(найменування органу, підприємства, установи, організації та місцезнаходження)

№ з/п	Прізвище, ім'я, по батькові	Число, місяць, рік народження	Освіта (навчальний заклад, спеціальність, рік закінчення)	Останнє місце роботи, посада (для державних службовців указати категорію і ранг)	Стаж роботи		Навчальний заклад, до якого зараховано вступника, спеціальність (спеціалізація)	Форма навчання				Період навчання	
					загальний	на державній службі		денна	вечірня	заочна	заочно-дистанційна	Рік вступу	Рік випуску
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14

Додаток 3
до Положення про здійснення моніторингу працевлаштування та перебування на державній службі або службі в органах місцевого самоврядування магістрів за спеціальностями галузі знань «Державне управління» за державним замовленням»
(пункт 4 розділу II)

ВІДОМОСТІ
про працевлаштування випускників за спеціальностями галузі знань «Державне управління»

_____

(найменування органу, підприємства, установи, організації та місцезнаходження)

з/п	Прізвище, ім'я, по батькові	Число, місяць, рік народження	Навчальний заклад, який закінчено, отримана спеціальність, спеціалізація	Форма навчання	Період навчання		Місце роботи, посада (до вступу на навчання)	Найменування органу, підприємства установи, організації, що видав договір-направлення	Найменування органу, підприємства установи, організації, до якого направлено особу	Посада, на яку зараховано вступника до кадрового резерву згідно з договором-направленням, категорія	Результати працевлаштування		Причини не працевлаштування			Вжиті заходи щодо забезпечення працевлаштування
					рік вступу	рік випуску					найменування органу, підприємства установи, організації	посада, категорія, ранг	зміна місця проживання	вступ до аспірантури	інше*	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17

* Вказати причину.

Додаток 4
до Положення про здійснення моніторингу працевлаштування та перебування на державній службі або службі в органах місцевого самоврядування магістрів за спеціальностями галузі знань «Державне управління» за державним замовленням»
(пункт 5 розділу II)

ВІДОМОСТІ
про звільнення чи переведення випускників на інше місце роботи (іншу посаду)

_____

(найменування органу, підприємства, установи, організації та місцезнаходження)

№ з/п	Прізвище, ім'я, по батькові	Число, місяць, рік народження	Навчальний заклад, який закінчено, отримана спеціальність, спеціалізація	Форма навчання	Період навчання		Найменування органу, підприємства установи, організації, що видав договір-направлення	Найменування органу, підприємства, установи, організації, в якій має намір працювати магістр	Результати працевлаштування		Причини звільнення			
					рік вступу	рік випуску			Найменування органу, підприємства, установи, організації	посада, категорія, ранг	переведення на інше місце роботи (іншу посаду)	зміна місця проживання	вступ до аспірантури	інше*
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15

* Вказати причину.

Додаток 5
до Положення про здійснення моніторингу працевлаштування та перебування на державній службі або службі в органах місцевого самоврядування магістрів за спеціальностями галузі знань «Державне управління» за державним замовленням»
(пункт 6 розділу II)

ЕЛЕКТРОННИЙ ЖУРНАЛ
обліку працевлаштування та перебування на державній службі або службі в органах місцевого самоврядування випускників Національної академії державного управління при Президентові України, її регіональних інститутів, магістратур державної служби

(найменування органу, підприємства, установи, організації та місцезнаходження)

№ з/п	Прізвище, ім'я, по батькові	Число, місяць, рік народження	Навчальний заклад, який закінчено, отримана спеціальність, спеціалізація	Форма навчання	Період навчання		Місце роботи, посада (до вступу на навчання)	Найменування органу, підприємства, установи, організації, що видав договір-направлення	Найменування органу, підприємства, установи, організації, в якій має намір працювати магістр	Результати працевлаштування		Причини не працевлаштування			Вжиті заходи щодо забезпечення працевлаштування
					рік вступу	рік випуску				Найменування органу, підприємства, установи, організації	посада, категорія, ранг	зміна місця проживання	вступ до аспірантури	інше*	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16

* Вказати причину.

Додаток 6
до Положення про здійснення моніторингу працевлаштування та перебування на державній службі або службі в органах місцевого самоврядування магістрів за спеціальностями галузі знань «Державне управління» за державним замовленням»
(пункт 7 розділу II)

ВІДОМОСТІ
про переведення на інше місце роботи випускників Національної академії державного управління при Президентові України, її регіональних інститутів, магістратур державної служби між територіальними органами

(найменування органу, підприємства, установи, організації та місцезнаходження)

№ з/п	Найменування територіального органу Головного управління державної служби України	П.І.Б. особи, яка закінчила магістратуру державної служби за спеціальностями галузі знань «Державне управління»	Рік закінчення магістратури державної служби	Форма навчання	Найменування органу, підприємства, установи, організації, на які поширюється дія Закону України «Про державну службу», в якому працювала особа	Дата працевлаштування	Дата звільнення особи	Причини звільнення	Найменування органу державної влади/органу місцевого самоврядування, в якому має намір працювати особа (після звільнення/переведення)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Додаток 7
до Положення про здійснення моніторингу працевлаштування та перебування на державній службі або службі в органах місцевого самоврядування магістрів за спеціальностями галузі знань «Державне управління» за державним замовленням»
(пункт 8 розділу II)

ВІДОМОСТІ
про перебування на державній службі випускників Національної академії державного управління при Президентові України, її регіональних інститутів, магістратур державної служби

_____

(назва регіону)

№ з/п	Прізвище, ім'я, по батькові	Навчальний заклад, який закінчено, отримана спеціальність, спеціалізація	Форма навчання	Період навчання		Місце роботи, посада (до вступу на навчання)	Найменування органу, підприємства установи, організації, що видав договір-направлення	Результати працевлаштування		Найменування органу за останнім місцем роботи випускника (в разі переведення)		Відомості про звільнення (вказати причину, підстави)
				рік вступу	рік випуску			найменування органу, підприємства установи, організації	посада, категорія, ранг	найменування органу, підприємства, установи, організації	посада, категорія, ранг	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13

Додаток 8
до Положення про здійснення моніторингу працевлаштування та перебування на державній службі або службі в органах місцевого самоврядування магістрів за спеціальностями галузі знань «Державне управління» за державним замовленням»
(пункт 9 розділу II)

ІНФОРМАЦІЯ
про стан працевлаштування випускників Національної академії державного управління при Президентові України та її регіональних інститутів, які навчалися за державним замовленням на умовах контракту з Нацдержслужбою України

_____

(назва регіону)

№ з/п	Органи влади	Всього випускників		У тому числі:									
				Національна академія (м. Київ)		Дніпропетровський регіональний інститут		Львівський регіональний інститут		Одеський регіональний інститут		Харківський регіональний інститут	
		кількість	%	кількість	%	кількість	%	кількість	%	кількість	%	кількість	%
1	Секретаріат Президента України												
2	Верховна Рада України та її апарат												
3	Секретаріат Кабінету Міністрів України												
4	Міністерства												
5	Інші центральні органи виконавчої влади												
6	Територіальні підрозділи центральних органів виконавчої влади												

7	Центральні органи виконавчої влади Автономної Республіки Крим																						
8	Обласні, Київська, Севастопольська міські державні адміністрації																						
9	Районні державні адміністрації																						
10	Обласні ради та їх виконавчі органи																						
11	Міські ради та їх виконавчі органи																						
12	Районні ради та їх виконавчі органи																						
13	Селищні, сільські ради та їх виконавчі органи																						
РАЗОМ:																							
14	Викладацька робота																						
15	Не державна служба																						
16	Вирішується питання працевлаштування																						
17	Відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку																						
ВСЬОГО:																							

Додаток 9
до Положення про здійснення моніторингу працевлаштування та перебування на державній службі або службі в органах місцевого самоврядування магістрів за спеціальностями галузі знань «Державне управління» за державним замовленням»
(пункт 9 розділу II)

ІНФОРМАЦІЯ
про стан непрацевлаштованих випускників Національної академії державного управління при Президентові України та її регіональних інститутів за формами навчання

_____

(назва регіону)

№ з/п	Прізвище, ім'я, по батькові	Форма навчання				Період навчання		Непрацевлаштовано за направленням	Працевлаштовано												Вступили до аспірантури після закінчення магістратури	Найменування органу, підприємства, установи, організації що видав договір-направлення
									в органах державної влади				в органах місцевого самоврядування				в інших підприємствах, установах, організаціях					
		денна	вечірня	заочна	заочно-дистанційна	рік вступу	рік випуску		денна	вечірня	заочна	заочно-дистанційна	денна	вечірня	заочна	заочно-дистанційна	денна	вечірня	заочна	заочно-дистанційна		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Національна академія державного управління при Президентові України																						
Одеський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України																						
Львівський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України																						
Харківський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України																						
Дніпропетровський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України																						

Додаток 10
до Положення про здійснення моніторингу працевлаштування та перебування на державній службі або службі в органах місцевого самоврядування магістрів за спеціальностями галузі знань «Державне управління» за державним замовленням»
(пункт 9 розділу II)

ІНФОРМАЦІЯ
про стан працевлаштування випускників магістратур державної служби за формами навчання, які навчались за державним замовленням на умовах контракту з Нацдержслужбою України

_____

(назва регіону)

№ з/п	Вищий навчальний заклад	Всього випускників	Період навчання		Працевлаштовано												Вступили до аспірантури після закінчення магістратури	Непрацевлаштовані за направленням
			рік вступу	рік випуску	в органах державної влади				в органах місцевого самоврядування				в інших підприємствах, установах, організаціях					
					денна	вечірня	заочна	заочно-дистанційна	денна	вечірня	заочна	заочно-дистанційна	денна	вечірня	заочна	заочно-дистанційна		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
ВСЬОГО:																		

Додаток 11
до Положення про здійснення моніторингу працевлаштування та перебування на державній службі або службі в органах місцевого самоврядування магістрів за спеціальностями галузі знань «Державне управління» за державним замовленням»
(пункт 9 розділу II)

ІНФОРМАЦІЯ
про непрацевлаштованих випускників магістратур державної служби, що готують фахівців в галузі знань «Державне управління»

_____

(назва регіону)

№ з/п	Прізвище, ім'я, по батькові	Навчальний заклад, який закінчено, отримана спеціальність, спеціалізація	Форма навчання	Період навчання		Найменування державного органу, органу місцевого самоврядування, підприємства, установи, організації, який видав договір-направлення
				рік вступу	рік випуску	
1	2	3	4	5	6	7

НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

НАКАЗ

26 лютого 2014 року м. Київ № 26

Про затвердження Методичних рекомендацій щорічного визначення органами державної влади та органами місцевого самоврядування потреб у підготовці магістрів за спеціальностями галузі знань «Державне управління» та у підвищенні кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування

Відповідно до підпунктів 23-26 пункту 4 Положення про Національне агентство України з питань державної служби, затвердженого Указом Президента України від 18 липня 2011 року № 769, Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 7 липня 2010 року № 564, та з метою належної організації щорічного визначення потреб органів державної влади та органів місцевого самоврядування у підготовці магістрів за спеціальностями в галузі знань «Державне управління» та у підвищенні кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити Методичні рекомендації щорічного визначення органами державної влади та органами місцевого самоврядування потреб у підготовці магістрів за спеціальностями галузі знань «Державне управління» та у підвищенні кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, що додаються.
2. Підпорядкованим територіальним органам щороку до 25 квітня забезпечувати узагальнення інформації щодо визначення потреб у підготовці магістрів за спеціальностями галузі знань «Державне управління» та у підвищенні кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, направляти її за встановленими формами до Нацдержслужби України.
3. Підрозділу професійного навчання Нацдержслужби України щороку до 15 липня узагальнювати пропозиції щодо підготовки магістрів за спеціальностями в галузі знань «Державне управління» та у підвищенні кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, які надійшли від підпорядкованих територіальних органів, міністерств, інших центральних органів виконавчої влади.
4. Вважати таким, що втратив чинність, наказ Головдержслужби від 01 грудня 2009 року № 367 «Про затвердження Методичних рекомендацій».
5. Контроль за виконанням цього наказу покласти на заступника Голови Нацдержслужби України відповідно до розподілу функціональних повноважень.

В. о. Голови Нацдержслужби України **Ю. Ковалевська**

ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Національного агентства України з питань державної служби 26 лютого 2014 року № 26

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ щорічного визначення органами державної влади та органами місцевого самоврядування потреб у підготовці магістрів за спеціальностями галузі знань «Державне управління» та у підвищенні кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування

І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Методичні рекомендації щорічного визначення органами державної влади та органами місцевого самоврядування потреб у підготовці магістрів за спеціальностями галузі знань «Державне управління» та у підвищенні кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування (далі — Методичні рекомендації) розроблено з метою визначення потреб органів державної влади та органів місцевого самоврядування у забезпеченні фахівцями з високим рівнем професіоналізму, які компетентно і відповідально виконуватимуть завдання держави.

1.2. Щорічна інформація щодо потреб органів державної влади та органів місцевого самоврядування у підготовці та підвищенні кваліфікації їх працівників до 15 липня узагальнюється Нацдержслужбою України з урахуванням пропозицій, наданих органами державної влади та органами місцевого самоврядування та подається до Міністерства економічного розвитку і торгівлі України в установленому законодавством порядку.

1.3. Прийом та організація навчання слухачів у Національній академії державного управління при Президентові України та інших вищих навчальних закладах, які здійснюють підготовку магістрів галузі знань «Державне управління», підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування для I-IV категорій посад та з питань запобігання і протидії проявам корупції на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування, відбувається відповідно до:

- постанови Кабінету Міністрів України від 14 липня 1999 року № 1262 «Про фінансове забезпечення підготовки і підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування та органів військового управління Збройних Сил»;
- постанови Кабінету Міністрів України від 2 червня 2003 року № 828 «Про заходи щодо підвищення кваліфікації працівників органів державної влади та органів місцевого самоврядування з питань запобігання і протидії корупції»;
- постанови Кабінету Міністрів України від 29 липня 2009 року № 789 «Про затвердження Порядку прийому на навчання за освітньо-професійною програмою підготовки магістрів за спеціальністю «Державна служба» галузі знань «Державне управління» та працевлаштування випускників»;
- постанови Кабінету Міністрів України від 7 липня 2010 року № 564 «Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування»;
- постанови Кабінету Міністрів України від 1 квітня 2013 року № 255 «Про затвердження положень про прийом, стажування в органах державної влади і органах місцевого самоврядування слухачів, працевлаштування випускників Національної академії державного управління при Президентові України, а також переліку органів державної влади, органів місцевого самоврядування, в яких проводиться у 2013-2018 роках стажування слухачів Національної академії»;
- постанови Кабінету Міністрів України від 15 квітня 2013 року № 306 «Про затвердження Порядку формування державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів»;
- постанови Кабінету Міністрів України від 20 травня 2013 року № 346 «Про затвердження Методики розрахунку орієнтовної середньої вартості підготовки одного кваліфікованого робітника, фахівця, аспіранта, докторанта»;

• розпорядження Кабінету Міністрів України від 6 липня 2011 року № 642-р «Про підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування з питань запобігання і протидії проявам корупції на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування».

II. МЕХАНІЗМ ПОДАЧІ ПОТРЕБ У ПІДГОТОВЦІ МАГІСТРІВ ЗА СПЕЦІАЛЬНОСТЯМИ ГАЛУЗІ ЗНАНЬ «ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ» ТА ПІДВИЩЕННІ КВАЛІФІКАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ТА ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

2.1. Щороку, у лютому, до органів державної влади та органів місцевого самоврядування, на які поширюється дія законів України «Про державну службу» та «Про службу в органах місцевого самоврядування», Нацдержслужбою України та підпорядкованими територіальними органами надсилаються листи з рекомендацією визначити потреби у підготовці магістрів за спеціальностями галузі знань «Державне управління» та у підвищенні кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування.

2.2. Потреби у підготовці магістрів за спеціальностями галузі знань «Державне управління» та підвищенні кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування рекомендується щорічно вивчати та узагальнювати за наступною схемою:

2.2.1. Раді міністрів Автономної Республіки Крим, Київській та Севастопольській міським державним адміністраціям, обласним державним адміністраціям рекомендується узагальнювати потреби районних, районних у місті державних адміністрацій, їхніх структурних підрозділів, органів місцевого самоврядування.

Узагальнені потреби відповідних регіонів рекомендується подавати до підпорядкованих територіальних органів для опрацювання і відповідного аналізу щороку до 15 березня.

Узагальнені підпорядкованими територіальними органами потреби, разом з відповідною аналітичною довідкою, направляються Нацдержслужбі України щороку до 25 квітня;

2.2.2. міністерствам, іншим центральним органам виконавчої влади рекомендується узагальнювати потреби центральних апаратів, а також територіальних органів (за наявності), і подавати Нацдержслужбі України щороку до 25 квітня.

2.3. Узагальнені потреби у підготовці магістрів за спеціальностями галузі знань «Державне управління» та підвищенні кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування місцевих органів державної влади та органів місцевого самоврядування Автономної Республіки Крим, областей, містах Києва та Севастополя, міністерств, інших центральних органів виконавчої влади опрацьовуються та аналізуються Нацдержслужбою України, а також враховуються при формуванні державного замовлення на наступний календарний рік.

2.4. Результатом аналізу потреб у підвищенні кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування (крім підвищення кваліфікації з питань запобігання і протидії корупції) є зведений «Річний план — графік», який, як правило, розробляється замовниками (кадровими службами відповідних органів) спільно з закладами післядипломної освіти, які здійснюють підвищення кваліфікації.

2.5. Результатом аналізу потреб у підготовці магістрів за спеціальностями галузі знань «Державне управління» є список осіб, рекомендованих на навчання.

III. ВИЗНАЧЕННЯ ПОТРЕБ У ПІДГОТОВЦІ МАГІСТРІВ ЗА СПЕЦІАЛЬНОСТЯМИ ГАЛУЗІ ЗНАНЬ «ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ»

3.1. Нацдержслужба України щорічно листом повідомляє підпорядковані територіальні органи про перелік вищих навчальних закладів, що мають відповідну ліцензію на здійснення освітньої діяльності з підготовки магістрів за спеціальністю «Державна служба» галузі знань «Державне управління».

Вказану інформацію підпорядковані територіальні органи оприлюднюють на своїх офіційних веб-сайтах

3.2. За підсумками щорічної оцінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування кадровим підрозділам органів державної влади та органів місцевого самоврядування рекомендується надавати направлення для здобуття другої вищої освіти в галузі знань «Державне управління» за рахунок коштів державного бюджету.

3.3. Список осіб, які направляються на навчання, як правило, розглядається на засіданнях колегій відповідних органів чи сесіях органів місцевого самоврядування.

3.4. Щорічно до 15 березня органам державної влади та органам місцевого самоврядування рекомендується подавати відповідно до пункту 2.2 цих Методичних рекомендацій, а підпорядкованим територіальним органам узагальнювати потреби щодо кількості осіб, які виявили бажання навчатися за спеціальностями галузі знань «Державне управління» за формами відповідно до додатків 1-5.

3.5. Основним критерієм визначення потреби у підготовці магістрів за спеціальностями галузі знань «Державне управління» є, як правило, аналіз співвідношення кількості керівних посад за штатним розписом (станом на 1 січня поточного року) до кількості осіб, які мають освітньо-кваліфікаційний рівень «магістр» за спеціальностями галузі знань «Державне управління». Бажаним є співвідношення не менше однієї особи, яка має освітньо-кваліфікаційний рівень «магістр» до двох керівних посад.

3.6. На основі проведення такого аналізу може визначатись потреба у направленні на навчання осіб до Національної академії державного управління при Президентові України і магістратур державної служби.

IV. ВИЗНАЧЕННЯ ПОТРЕБ У ПІДВИЩЕННІ КВАЛІФІКАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ТА ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ I-IV КАТЕГОРІЙ ПОСАД

4.1. Визначення потреб у підвищенні кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування I—IV категорій посад рекомендується здійснювати органам державної влади та органами місцевого самоврядування, з урахуванням результатів щорічної оцінки, проходження ними підвищення кваліфікації протягом останніх п'яти років.

4.2. Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 14 липня 1999 року № 1262 «Про фінансове забезпечення підготовки і підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування та органів військового управління Збройних Сил» підвищення кваліфікації для державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування I—IV категорій посад проводиться на базі Національної академії державного управління при Президентові України за «Планом-графіком», погодженим з Нацдержслужбою України та Адміністрацією Президента України.

4.3. Щорічно до 15 березня органам державної влади та органам місцевого самоврядування рекомендується подавати відповідно до пункту 2.2 цих Методичних рекомендацій, а підпорядкованим територіальним органам узагальнювати потреби щодо підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування I—IV категорій посад за формами відповідно до додатків 6,7.

V. ВИЗНАЧЕННЯ ПОТРЕБ У ПІДВИЩЕННІ КВАЛІФІКАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ТА ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ З ПИТАНЬ ЗАПОБІГАННЯ І ПРОТИДІЇ КОРУПЦІ

5.1. Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 2 червня 2003 року № 828 «Про заходи щодо підвищення кваліфікації працівників органів державної влади та органів місцевого самоврядування з питань запобігання і протидії корупції» підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, на яких покладено обов'язки з організації роботи з питань запобігання і протидії корупції, проводиться на базі Національної академії внутрішніх справ за професійними програмами, які розробляються і затверджуються нею за погодженням з Нацдержслужбою України.

5.2. Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 14 липня 1999 року № 1262 «Про фінансове забезпечення підготовки і підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування та органів військового управління Збройних Сил» підвищення кваліфікації для інших державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування з питань запобігання і протидії корупції проводиться за тематичними семінарами, спеціалізованими короткостроковими навчальними курсами на базі Національної академії державного управління при Президентові України, центрів перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій, а також інших вищих навчальних закладів та закладів післядипломної освіти у разі отримання ними ліцензії на провадження діяльності з надання освітніх послуг.

5.3. Щорічно до 15 березня органам державної влади та органам місцевого самоврядування рекомендується подавати відповідно до пункту 2.2 цих Методичних рекомендацій, а підпорядкованим територіальним органам узагальнювати потреби щодо підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування з питань запобігання і протидії корупції за формами відповідно до додатків 8,9.

5.4. Загальна потреба в такому підвищенні кваліфікації, як правило, визначається, виходячи зі штатної чисельності державного органу, за кожною категорією посад (станом на 01 січня поточного року) не враховуючи працівників, які:

- навчаються в магістратурі, аспірантурі, докторантурі за спеціальностями галузі знань «Державне управління»;
- мають свідоцтво державного зразка про підвищення кваліфікації з питань запобігання і протидії корупції.

5.5. Результатом аналізу вивчених потреб органів державної влади та органів місцевого самоврядування у підвищенні кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування з питань запобігання і протидії корупції є, як правило, зведений «Річний план–графік» з підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, який розробляється Нацдержслужбою України, та розміщується на її офіційному веб-сайті.

Начальник Відділу професійного навчання Нацдержслужби України **Г. Погорєлова**

Додаток 1
до Методичних рекомендацій
(пункт 3.4)

Прогнозні показники щорічної кількісної потреби у направленні державних службовців на навчання до Національної академії державного управління при Президентові України та її регіональних інститутів у м.м. Львові, Одесі, Харкові, Дніпропетровську для підготовки магістрів за спеціальностями галузі знань «Державне управління» на 201_ рік

_____

(назва органу державної влади)

№ з/п	Категорії осіб	Назва ВНЗ	Кількість осіб за спеціальностями та формами навчання								Усього
			«Державна служба»*				«Державне управління»				
			денна	вечірня	заочна	заочно-дистанційна	денна	вечірня	заочна	заочно-дистанційна	
1	державні службовці I—IV категорій	Всього:									
		НАДУ									
		ОРІДУ									
		ХарРІДУ									
		ДРІДУ									
		ЛРІДУ									
		з них: особи до 35 років									
2	державні службовці V—VII категорій	Всього:									
		НАДУ									
		ОРІДУ									
		ХарРІДУ									
		ДРІДУ									
		ЛРІДУ									
		з них: особи до 35 років									
Всього											
з них особи віком до 35 років											

* навчання в ЛРІДУ та ХарРІДУ

Керівник органу _____ _____
підпис прізвище ім'я по батькові

Керівник кадрового підрозділу _____ _____
підпис прізвище ім'я по батькові

Додаток 2
до Методичних рекомендацій
(пункт 3.4)

Прогнозні показники щорічної кількісної потреби у направленні посадових осіб місцевого самоврядування на навчання до Національної академії державного управління при Президентові України та її регіональних інститутів у м.м. Львові, Одесі, Харкові, Дніпропетровську для підготовки магістрів за спеціальностями галузі знань «Державне управління» на 201_ рік

_____

(назва органу місцевого самоврядування)

№ з/п	Категорії осіб	Назва ВНЗ	Кількість осіб за спеціальностями та формами навчання								Усього
			«Державна служба»*				«Державне управління»				
			денна	вечірня	заочна	заочно-дистанційна	денна	вечірня	заочна	заочно-дистанційна	
1	посадові особи місцевого самоврядування I—IV категорій	Всього:									
		НАДУ									
		ОРІДУ									
		ХарРІДУ									
		ДРІДУ									
		ЛРІДУ									
		з них: особи до 35 років									
2	посадові особи місцевого самоврядування V—VII категорій	Всього:									
		НАДУ									
		ОРІДУ									
		ХарРІДУ									
		ДРІДУ									
		ЛРІДУ									
		з них: особи до 35 років									
Всього											
з них особи віком до 35 років											

* навчання в ЛРІДУ та ХарРІДУ

Керівник органу _____ _____
підпис прізвище ім'я по батькові

Керівник кадрового підрозділу _____ _____
підпис прізвище ім'я по батькові

Додаток 3
до Методичних рекомендацій
(пункт 3.4)

Прогнозні показники щорічної кількісної потреби у направленні державних службовців на навчання до вищих навчальних закладів для підготовки магістрів за спеціальністю «Державна служба» галузі знань «Державне управління» у 201 _ році

_____

(назва органу державної влади)

Категорії осіб	Назва ВНЗ, у якому бажає навчатись державний службовець*	Кількість осіб					
		Всього	з них віком до 35 років	«Державне управління»			
				денна	вечірня	заочно-дистанційна	заочна
державні службовці V—VII категорій							
Всього							

* перелік вищих навчальних закладів, що здійснюють підготовку магістрів за спеціальністю «Державна служба» галузі знань «Державне управління» знаходиться на офіційному веб-сайті Нацдержслужби України

Керівник органу _____ _____
підпис прізвище ім'я по батькові

Керівник кадрового підрозділу _____ _____
підпис прізвище ім'я по батькові

Додаток 3.1
до Методичних рекомендацій
(розділ 4)

Вищі навчальні заклади, що мають ліцензію на здійснення освітньої діяльності з підготовки магістрів за спеціальністю «Державна служба»

Академія митної служби України

Академія муніципального управління

Буковинський державний фінансово-економічний університет

Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара

Донецький державний університет управління

Донецький національний технічний університет

Запорізький національний університет

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

Хмельницький університет управління та права

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

Національний університет водного господарства та природокористування

Сумський державний університет

Чернігівський державний технологічний університет

Чорноморський державний університет імені Петра Могили

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Луганський національний університет імені Тараса Шевченка

Національний університет біоресурсів і природокористування України

Львівська державна фінансова академія

Херсонський національний технічний університет

Львівський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України

Тернопільський національний економічний університет

Харківський національний економічний університет

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

Дніпропетровська державна фінансова академія

Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

Додаток 4
до Методичних рекомендацій
(пункт 3.4)

Прогнозні показники щорічної кількісної потреби у направленні посадових осіб місцевого самоврядування на навчання до вищих навчальних закладів для підготовки магістрів за спеціальністю «Державна служба» галузі знань «Державне управління» у 201 _ році

_____

(назва органу місцевого самоврядування)

Категорії осіб	**Назва ВНЗ, у якому бажає навчатись посадова особа місцевого самоврядування***	**Кількість осіб**					
		Всього	**з них віком до 35 років**	**«Державне управління»**			
				денна	**вечірня**	**заочно-дистанційна**	**заочна**
посадові особи місцевого самоврядування V—VII категорій							
Всього							

* перелік вищих навчальних закладів, що здійснюють підготовку магістрів за спеціальністю «Державна служба» галузі знань «Державне управління» знаходиться на офіційному веб-сайті Нацдержслужби України

Керівник органу _____ _____
підпис прізвище ім'я по батькові

Керівник кадрового підрозділу _____ _____
підпис прізвище ім'я по батькові

Додаток 4.1
до Методичних рекомендацій
(пункт 3.1.4)

Вищі навчальні заклади, що мають ліцензію на здійснення освітньої діяльності з підготовки магістрів за спеціальністю «Державна служба»

Академія митної служби України

Академія муніципального управління

Буковинський державний фінансово-економічний університет

Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара

Донецький державний університет управління

Донецький національний технічний університет

Запорізький національний університет

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

Хмельницький університет управління та права

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

Національний університет водного господарства та природокористування

Сумський державний університет

Чернігівський державний технологічний університет

Чорноморський державний університет імені Петра Могили

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана

Луганський національний університет імені Тараса Шевченка

Національний університет біоресурсів і природокористування України

Львівська державна фінансова академія

Херсонський національний технічний університет

Львівський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України

Тернопільський національний економічний університет

Харківський національний економічний університет

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

Дніпропетровська державна фінансова академія

Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

Додаток 5
до Методичних рекомендацій
(пункт 3.4)

Кількісні показники працевлаштування осіб, які мають освітньо-кваліфікаційний рівень «магістр» за спеціальностями галузі знань «Державне управління» у 201___ році

№ з/п	Категорії осіб	Кількість осіб за спеціальностями та формами навчання					
		Всього	особи до 35 років	«Державне управління»		«Державна служба»	
				з них:		з них:	
				закінчили Національну академію державного управління при Президентові України та її регіональні інститути	закінчили інші вищі навчальні заклади	закінчили Національну академію державного управління при Президентові України та її регіональні інститути	закінчили інші вищі навчальні заклади
1	державні службовці I—IV категорії						

2	посадові особи місцевого самоврядування I—IV категорії						

Керівник органу _____ _____
підпис прізвище ім'я по батькові

Керівник кадрового підрозділу _____ _____
підпис прізвище ім'я по батькові

Додаток 6
до Методичних рекомендацій
(пункт 4.3)

Прогнозні показники щорічної кількісної потреби у підвищенні кваліфікації державних службовців I—IV категорій посад у Національній академії державного управління при Президентові України та її регіональних інститутах державного управління на 201_ рік

_____

(назва органу державної влади)

Фактична чисельність (кількість осіб)	**Кількість осіб, які підвищили кваліфікацію в НАДУ та її регіональних інститутах в минулому році**	**Потребують підвищення кваліфікації**						
		Всього осіб	**у тому числі за програмами:**					
			професійними	**для вперше прийнятих на державну службу**	**спеціальних курсів**	**тематичних семінарів**	**тренінгів**	**у рамках Всеукраїнського конкурсу «Кращий державний службовець»**

Керівник органу _____ _____
підпис прізвище ім'я по батькові

Керівник кадрового підрозділу _____ _____
підпис прізвище ім'я по батькові

Додаток 7
до Методичних рекомендацій
(пункт 4.3)

Прогнозні показники щорічної кількісної потреби у підвищенні кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування I—IV категорій посад у Національній академії державного управління при Президентові України та її регіональних інститутах державного управління на 201_ рік

_____

(назва органу місцевого самоврядування)

Фактична чисельність (кількість осіб	Кількість осіб, які підвищили кваліфікацію в НАДУ та її регіональних інститутах в минулому році	Потребують підвищення кваліфікації						
		Всього осіб	у тому числі за програмами:					
			професійними	для вперше прийнятих на державну службу	спеціальних курсів	тематичних семінарів	тренінгів	у рамках Всеукраїнського конкурсу «Кращий державний службовець»

Керівник органу _____ _____
підпис прізвище ім'я по батькові

Керівник кадрового підрозділу _____ _____
підпис прізвище ім'я по батькові

Додаток 8
до Методичних рекомендацій
(пункт 5.3)

Прогнозні показники щорічної кількісної потреби у підвищенні кваліфікації державних службовців з питань запобігання та протидії корупції у 201_ році

_____

(назва органу державної влади)

Фактична чисельність працюючих	Кількість осіб, які підвищили кваліфікацію з питань запобігання та протидії корупції	Потребують підвищення кваліфікації з питань запобігання та протидії корупції у навчальних закладах:			
		НАДУ*	НАВС**	ЗПО***	Всього

Керівник органу _____ _____
підпис прізвище ім'я по батькові

Керівник кадрового підрозділу _____ _____
підпис прізвище ім'я по батькові

* Національна академія державного управління при Президентові України (I—IV категорія посад)

** Національна академія внутрішніх справ (I—VII категорія посад)

*** ЗПО— заклади післядипломної освіти: обласні та регіональні центри перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій; галузеві заклади післядипломної освіти; інші ВНЗ (для V—VII категорій посад)

Додаток 9
до Методичних рекомендацій
(пункт 5.3)

Прогнозні показники щорічної кількісної потреби у підвищенні кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування з питань запобігання та протидії корупції у 201_ році

_____

(назва органу місцевого самоврядування)

Фактична чисельність працюючих	**Кількість осіб, які підвищили кваліфікацію з питань запобігання та протидії корупції**	**Потребують підвищення кваліфікації з питань запобігання та протидії корупції у навчальних закладах:**			
		НАДУ*	**НАВС****	**ЗПО*****	**Всього**

Керівник органу _____ _____
підпис прізвище ім'я по батькові

Керівник кадрового підрозділу _____ _____
підпис прізвище ім'я по батькові

* Національна академія державного управління при Президентові України (I—IV категорія посад)

** Національна академія внутрішніх справ (I—VII категорія посад)

*** ЗПО— заклади післядипломної освіти: обласні та регіональні центри перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій; галузеві заклади післядипломної освіти; інші ВНЗ (для V—VII категорій посад)



ВАРТО ЗНАТИ

ДОВІДКОВО. Щочетверга з 14:00 до 16:00 за телефоном **256-00-31** громадяни мають змогу поспілкуватися з **фахівцями Національного агентства України з питань державної служби** щодо питань проходження державної служби.

ЩОДО ПРИЙНЯТТЯ НА ПОСАДУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ, ЯКИЙ Є ЗАСНОВНИКОМ ПРИВАТНОГО ПІДПРИЄМСТВА ТА ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ

Статтею 12 Закону України «Про державну службу» (далі — Закон) передбачені обмеження, пов'язані з прийняттям на державну службу. Цією статтею визначено, що не можуть бути обраними або призначеними на посаду в державному органі та його апараті особи, які:

- **визнані у встановленому порядку недієздатними;**
- **мають не зняту або не погашену судимість за вчинення злочину або на яких протягом останнього року накладалося адміністративне стягнення за вчинення корупційного правопорушення;**
- **у разі прийняття на службу будуть безпосередньо підпорядковані близьким їм особам;**
- **в інших випадках, встановлених законами України.**

Частиною першою статті 16 Закону визначено, що на державних службовців поширюються обмеження, передбачені Законом України «Про засади запобігання і протидії корупції».

Відповідно до пунктів 1, 2 частини першої статті 7 Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» державним службовцям забороняється займатися іншою оплачуваною (крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту) або підприємницькою діяльністю, якщо інше не передбачено Конституцією або законами України; входити до складу правління, інших виконавчих чи контрольних органів, чи наглядової ради підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку (крім випадків, коли особи здійснюють функції з управління акціями (частками, паями), що належать державі чи територіальній громаді, та представляють інтереси держави чи територіальної громади в раді (спостережній раді), ревізійній комісії господарської організації, якщо інше не передбачено Конституцією або законами України.

Отже, чинним законодавством не передбачено обмежень, пов'язаних з прийняттям осіб на державну службу, зокрема щодо засновництва підприємства та товариства.

Державним службовцям обмежено право щодо зайняття підприємницькою діяльністю, входження до складу правління, інших виконавчих чи контрольних органів, чи наглядової ради підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку.

Вищезазначене підтверджується правовою позицією, викладеною у Рішенні Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 53 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) пункту 2 частини першої статті 7, пункту 2 розділу VIII «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» від 13 березня 2012 року № 6-рп/2012, яким визначено, що встановлена заборона у пункті 2 частини першої статті 7 Закону не поширюється на володіння та/або реалізацію особами, уповноваженими на виконання функцій держави та місцевого самоврядування, решти корпоративних прав, не пов'язаних з участю (членством) в управлінні поточною діяльністю господарського товариства.

Водночас частиною третьою статті 14 Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» передбачено, що державні службовці зобов'язані протягом десяти днів після призначення на посаду передати в управління іншій особі належні їм корпоративні права у порядку, встановленому законом.

ЩОДО ПОШИРЕННЯ НА ЖУРНАЛІСТІВ ОБМЕЖЕНЬ, ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ ПРОХОДЖЕННЯМ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Згідно із частиною шостою статті 14 Закону України «Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів» прирівняння розміру заробітної плати журналіста

державного або комунального засобу масової інформації до середньої заробітної плати працівника відповідної кваліфікації та посадового рівня органу державної влади чи органу місцевого самоврядування, який є засновником (співзасновником) засобу масової інформації, здійснюється за методикою та в порядку, які визначаються Кабінетом Міністрів України.

Частиною другою статті 16 зазначеного вище Закону при нарахуванні пенсії журналісту державного або комунального засобу масової інформації застосовуються норми, методика та порядок нарахування пенсії державному службовцю.

Крім того, згідно із статтею 1 Закону України «Про державну службу» державна служба в Україні — це професійна діяльність осіб, які займають посади в державних органах та їх апараті щодо практичного виконання завдань і функцій держави та одержують заробітну плату за рахунок державних коштів.

Ці особи є державними службовцями і мають відповідні службові повноваження.

Відповідно до частини другої статті 2 Закону України «Про державну службу» посадовими особами відповідно до цього Закону вважаються керівники та заступники керівників державних органів та їх апарату, інші державні службовці, на яких законами або іншими нормативними актами покладено здійснення організаційно-розпорядчих та консультативно-дорадчих функцій.

Статтею 16 Закону України «Про державну службу» передбачено, що на державних службовців поширюються обмеження, передбачені Законом України «Про засади запобігання і протидії корупції».

Отже, журналісти не мають статусу державного службовця, а тому обмеження, пов'язані з проходження державної служби, на них не поширюються.

ЩОДО ПОРЯДКУ ОБЧИСЛЕННЯ СТАЖУ СЛУЖБИ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Статтею 22 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» (далі — Закон) передбачено, що до стажу служби в органах місцевого самоврядування зараховується період роботи на посадах, на які поширюється дія цього Закону, а також на посадах і в органах, час роботи в яких зараховується до стажу державної служби.

Разом з тим, стаж державної служби обчислюється відповідно до Закону України «Про державну службу», Порядку обчислення стажу державної служби, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 03 травня 1994 року № 283 (далі — Порядок), та додатку до нього.

Порядком визначаються посади і органи, час роботи в яких зараховується до стажу державної служби.

Обчислений відповідно до цього Порядку стаж державної служби застосовується для встановлення державним службовцям надбавки за вислугу років, надання додаткових оплачуваних відпусток та призначення пенсії.

Відповідно до частини шостої статті 21 Закону посадовим особам, які мають стаж служби в органах місцевого самоврядування понад 10 років, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю до 15 календарних днів. Порядок і умови надання додаткових оплачуваних відпусток встановлені постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1994 року № 250.

Отже, при обчисленні стажу служби в органах місцевого самоврядування, зокрема для надання додаткових оплачуваних відпусток можуть застосовуватися норми Порядку обчислення стажу державної служби.

Водночас згідно із частиною одинадцятою статті 21 Закону у разі звільнення з роботи в органах місцевого самоврядування у зв'язку з виходом на пенсію посадовим особам місцевого самоврядування виплачується одноразова грошова допомога в розмірі 10 місячних посадових окладів за наявності не менше 10 років стажу на посадах в органах місцевого самоврядування чи на посадах, віднесених до відповідних категорій посад державних службовців.

Посади, віднесені до посад в органах місцевого самоврядування, передбачені статтею 14 Закону.

Віднесення інших посад органів місцевого самоврядування, не зазначених у цій статті, до відповідної категорії посад в органах місцевого самоврядування здійснюється Кабінетом Міністрів України за поданням керівників відповідних органів місцевого самоврядування.

Посади, віднесені до відповідних категорій посад державних службовців, передбачені статтею 25 Закону України «Про державну службу». Віднесення існуючих посад державних службовців, не перелічених у цій статті, а також віднесення до відповідної категорії нових посад державних службовців проводиться Кабінетом Міністрів України за погодженням з відповідним державним органом, тобто, шляхом видання відповідного акта Кабінету Міністрів України.

Враховуючи викладене, до стажу, що дає право на виплату одноразової грошової допомоги у розмірі 10 місячних посадових окладів відповідно до статті 21 Закону, включається лише стаж роботи на посадах, віднесених до відповідної категорії посад в органах місцевого самоврядування, та на посадах, віднесених до відповідної категорії посад державних службовців. ■

28.03.2014

РОБОЧА ЗУСТРІЧ З ПРЕДСТАВНИКАМИ ПОСОЛЬСТВА УГОРЩИНИ

В. о. Голови Нацдержслужби України Юлія Ковалевська обговорила співпрацю з питань державної служби із заступником посла Угорщини в Україні Ласло Папом та аташе з питань преси та культури посольства Угорщини в Україні Крістіною Марфі.

Угорська сторона повідомила про те, що Міжнародний Вишеградський Фонд ініціював для українських державних службовців навчальну програму, спрямовану на покращення адміністративних навичок в українській державній службі за допомогою вивчення кращого досвіду країн–членів ЄС. У рамках програми Угорщина запрошує українських державних службовців на тижневий навчальний курс «Добре врядування» за тематикою:

розвиток системи управління, адміністративна реформа, адміністративно-територіальна реформа;

правова реформа, гармонізація законодавства з правовими нормами Європейського Союзу;

розвиток людських ресурсів у державній службі;

боротьба з корупцією у сфері управління.

За результатами проведеної зустрічі сторони домовилися про налагодження співробітництва з обговорених питань.

27.03.2014

СЕМІНАР-ПРЕЗЕНТАЦІЯ «ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД КООРДИНАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ КАДРОВИХ СЛУЖБ ТА УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ»

Під час заходу, який відбувся у рамках проекту Twinning «Підтримка розвитку державної служби в Україні», експерти ознайомили українських колег з кращим європейським досвідом координації діяльності кадрових служб на прикладі Польщі, Австрії та Великобританії, зокрема щодо планування кар'єри державних службовців, конкурсного відбору, а також підвищення їх кваліфікації.

27.03.2014

СЕМІНАР У РАМКАХ СХІДНОГО ПАРТНЕРСТВА З ПИТАНЬ РЕФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

27 березня 2014 року у м. Вільнюс (Литовська Республіка) відбувся семінар на тему «Добір на державну службу, системи перепідготовки і підвищення кваліфікації та інформаційні системи для органів державної влади».

Під час заходу представники Департаменту державної служби Литовської Республіки представили загальну інформацію про власну систему державної служби, а також детально охарактеризували систему добору та професійного розвитку державних службовців, інформаційні системи, що застосовуються у цих процесах.

Участь у заході делегації Національного агентства України з питань державної служби на чолі з заступником Голови Нацдержслужби України Миколою Дячишиним дала змогу вивчити досвід Литовської Республіки із зазначених питань, налагодити робочі контакти із аналогічними установами та організаціями країн Східного партнерства, що сприятиме виконанню зобов'язань України, передбачених Робочим планом діяльності панелі Східного партнерства з питань реформування державної служби.

26.03.2014

ЗАСІДАННЯ РОБОЧОЇ ГРУПИ З ПИТАНЬ ТЕХНІЧНОЇ ДОПОМОГИ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

У рамках підготовки до розширеної зустрічі членів Кабінету Міністрів України з делегацією Європейської Комісії відбулося засідання робочої групи з питань технічної допомоги Європейського Союзу.

Під час засідання обговорено питання щодо умов надання нового інструменту допомоги Україні — Угоди з державної розбудови та умов надання нової програми у сфері державної регіональної політики.

Представник Національного агентства України з питань державної служби, начальник Юридичного управління Андрій Заболотний поінформував присутніх щодо підготовки державної стратегії адміністративної реформи (нова редакція Закону України «Про державну службу», Адміністративно-процедурний кодекс).

У заході взяли участь представники Міністерства економічного розвитку і торгівлі України, Міністерства закордонних справ України та Міністерства юстиції України.

25.03.2014

VI ЗАСІДАННЯ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ ПРОЕКТУ TWINNING «ПІДТРИМКА РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ»

У засіданні взяли участь в. о. Голови Національного агентства України з питань державної служби Юлія Ковалевська, керівник проекту Twinning «Підтримка розвитку державної служби в Україні» Марчін Саковіч, заступник керівника проекту Річард Джарвіс, постійний радник

проекту Пьотр Кульпа, представники Адміністративного офісу програми Twinning в Україні.

На початку засідання Наглядової Ради проекту Twinning Юлія Ковалевська зазначила, що після майже річної, вимушеної перерви, наприкінці 2013 року проект знову розпочав свою діяльність в Національному агентстві України з питань державної служби та ставить перед собою низку вкрай важливих завдань надання експертної допомоги з питань реформування державної служби, впровадження європейських інструментів управління людськими ресурсами.

«Реалізація проекту сприяє підвищенню потенціалу Нацдержслужби України, що є центральним органом виконавчої влади, відповідальним за забезпечення формування та реалізацію єдиної державної політики у сфері державної служби та здійснення функціонального управління державною службою», — наголосила в.о. Голови Нацдержслужби України.

За словами Юлії Ковалевської, посилення інституційної спроможності агентства також сприятиме ефективному виконанню завдань, визначених Урядом України щодо побудови професійної, орієнтованої на результат, етичної, політично-нейтральної та сталої державної служби в Україні, яка відповідатиме європейським принципам та найкращим світовим практикам.

У свою чергу керівник проекту Марчін Саковіч від імені консорціуму у складі Польщі та Великобританії, що впроваджує проект Twinning «Підтримка розвитку державної служби в Україні», запевнив у готовності надати всебічну підтримку процесу інституційного розвитку Нацдержслужби України та реформи системи державної служби в Україні в цілому, у межах наявних у проекту можливостей.

Під час засідання відбулося оприлюднення проміжного квартального звіту проекту Twinning та ознайомлення членів Наглядової Ради з подальшим планом роботи.

Слід зазначити, що за час роботи «оновленого» проекту було налагоджено продуктивну двосторонню співпрацю та напрацьовано шляхи і методи роботи з експертами, зокрема з питань стратегічного планування управління людськими ресурсами та розробки середньострокового плану інституційного розвитку Нацдержслужби України.

VII засідання Наглядової Ради проекту Twinning «Підтримка розвитку державної служби в Україні» заплановано на останній тиждень червня 2014 року.

18.03.2014

ЗУСТРІЧ В.О. ГОЛОВИ НАЦДЕРЖСЛУЖБИ УКРАЇНИ ЮЛІЇ КОВАЛЕВСЬКОЇ З МІЖНАРОДНИМИ ЕКСПЕРТАМИ

У рамках місії експертів проекту Twinning «Підтримка розвитку державної служби в Україні» для Нацдержслужби України відбулась робоча зустріч з експертами. У зустрічі взяли участь в.о. Голови Національного агентства України з питань державної служби Юлія Ковалевська, постійний радник проекту Пьотр Кульпа, заступник директора Польської школи публічної адміністрації Марек Халіньяк, радник керівника офісу Прем'єр-міністра Польщі Лєх Марценковський.

Під час зустрічі учасники узгодили мету експертної місії, план подальшої роботи та обговорили завдання експертів. Також було обговорено питання щодо підготовки пропозицій стосовно стратегічного планування управління людськими ресурсами, інституційного розвитку Нацдержслужби України та презентації європейського досвіду у цій сфері.

14.03.2014

СХВАЛЕНО КОНЦЕПЦІЮ КУРСУ З ПИТАНЬ ОБОРОНИ І БЕЗПЕКИ ДЛЯ КЕРІВНОГО СКЛАДУ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ УКРАЇНИ

Під час заходу учасники обговорили та схвалили Концепцію та план підготовки Курсу з питань оборони і безпеки для керівного складу органів державної влади в Україні у 2014 році.

«Національне агентство України з питань державної служби як національний координатор з реалізації Програми професійного розвитку персоналу сектору безпеки і оборони України зацікавлене в належному забезпеченні органів державної влади та органів місцевого самоврядування високопрофесійними фахівцями, що здатні компетентно виконувати завдання на державному, регіональному і місцевому рівні з питань європейської інтеграції та євроатлантичного співробітництва, інших питань, що прямо чи опосередковано пов'язані із забезпеченням національної безпеки України», — зазначила в. о. Голови Нацдержслужби України Юлія Ковалевська під час засідання Організаційного комітету.

Керівник Програми професійної підготовки при Офісі зв'язку НАТО в Україні Керсті Келдер поінформувала присутніх про результати міжнародної конференції «Програма професійної підготовки НАТО-Грузія: «Створення можливостей для належного управління», що відбулося 11-12 березня 2014 року у м. Тбілісі (Грузія).

13.03.2014

ЗАСІДАННЯ ГРОМАДСЬКОЇ РАДИ

Під час засідання було обговорено проекти двох нормативно-правових актів Нацдержслужби України, а саме: проект методичних рекомендацій щодо виявлення та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування та доопрацьований

проект Закону України «Про внесення змін до статті 12 Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції».

Також члени Громадської ради обговорили ряд інших питань, зокрема проект плану роботи Громадської ради при Нацдержслужбі України на 2014 рік.

У роботі Громадської ради взяли участь заступник Голови Нацдержслужби України Микола Дячишин та працівники Нацдержслужби України, відповідальні за документи, що обговорювались на засіданні.

13.03.2014

НАЦДЕРЖСЛУЖБА УКРАЇНИ ВИВЧАЄ МОЖЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ СИСТЕМИ CAF

У рамках проекту Twinning «Розвиток державної служби в Україні» відбулася презентація «Вдосконалення державного органу через самооцінку. Вступ до системи CAF для співробітників Нацдерслужби». У презентації взяли участь: Віце-президент Вищого ревізійного Управління Польщі Войцех Кутила, радник керівника офісу Прем'єр-міністра Марта Кузавінська, які перебувають в Україні на запрошення проекту Twinning, та працівники Нацдерслужби України.

Слід зазначити, що система CAF — інструмент загального управління якістю, що виник в результаті об'єднання моделі досконалості Європейського фонду управління якістю (EFQM) та моделі Німецького університету адміністративних наук м. Спайер. Число активних CAF-користувачів — понад 3000 організацій.

«Модель CAF дозволяє виконати оцінку менеджменту в органах влади шляхом самооцінки або за допомогою зовнішніх пошукових систем, — зазначила під час презентації Марта Кузавінська. — Система CAF використовується для порівняльного аналізу систем управління європейських держав, а також для виявлення і поширення кращого досвіду управління».

На сьогодні в 27 європейських країнах CAF є невід'ємним елементом державних програм реформування державного й муніципального управління. За результатами опитування організацій, які застосовують презентовану модель, за результатами самооцінки, 90% удосконалили свою діяльність.

13.03.2014

ПУБЛІЧНЕ ПРЕДСТАВЛЕННЯ ІНФОРМАЦІЇ ПРО ВИКОРИСТАННЯ БЮДЖЕТНИХ КОШТІВ

Під час засідання Громадської ради при Нацдержслужбі України було представлено інформацію за бюджетним програмами та показниками за 2013 рік, головним розпорядником яких є Національне агентство України з питань державної служби.

11-12.03.2014

КОНФЕРЕНЦІЯ З ПИТАНЬ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ НАТО-ГРУЗІЯ

У м. Тбілісі (Грузія) відбулася міжнародна конференція «Програма професійної підготовки НАТО-Грузія: «Створення можливостей для належного управління».

Участь у заході взяли директор Офісу зв'язку НАТО в Грузії Уільям Лаху, директор програм співробітництва з політичних питань та політики безпеки НАТО Альберто Бін, менеджер Програми професійної підготовки в Грузії Марі Губашвілі, Голова Державної канцелярії Грузії Майя Тскітішвілі, Голова Бюро державної служби Єкатерина Кардава, британський спеціальний радник при Міністерстві оборони України Філ Джонс, менеджер Програми професійної підготовки в Україні Керсті Келдер та інші представники НАТО, високопосадовці з Грузії, України та міжнародні експерти.

Від Нацдержслужби України участь у заході взяла директор Центру адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу Марина Канавець. У ході конференції вона презентувала основні досягнення реформування державної служби в Україні та співробітництва України з НАТО у рамках Програми Україна-НАТО з професійного розвитку цивільного персоналу сектору безпеки та оборони.

Метою конференції став обмін досвідом щодо впровадження зазначеної Програми, а також презентація результатів роботи у Грузії та Україні, визначення шляхів та методів досягнення її більшої ефективності в майбутньому.

Також під час конференції було розглянуто питання щодо реформування державної служби, запобігання корупції та посилення місцевого самоврядування для професійного розвитку державних службовців.

«Проведення таких конференцій є дуже важливим. Програма професійної підготовки забезпечує висококваліфікований персонал та його перепідготовку. Також дуже важливим сьогодні є участь у конференції представників з України. Ми обмінюємося досвідом одне з одним», — зазначив заступник міністра оборони Грузії Тамар Каросанідзе, який презентував результати реформ, проведених у сфері оборони.

01.03.2014

НАЦДЕРЖСЛУЖБА УКРАЇНИ ПРОЗВІТУВАЛА ПРО ВИКОНАННЯ У 2013 РОЦІ ДЕРЖАВНОЇ ЦІЛЬОВОЇ ПРОГРАМИ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ НА ПЕРІОД ДО 2016 РОКУ

Відповідно до Закону України «Про державні цільові програми», Порядку розроблення та виконання державних цільових програм, затвердженого постановою Кабі-

нету Міністрів України від 31.01.20107 № 106, та на виконання пункту 3 постанови Кабінету Міністрів України від 13.05.2013 № 350 «Про затвердження Державної цільової програми розвитку державної служби на період до 2016 року» Нацдержслужбою України підготовлено узагальнену інформацію про результати виконання програми у 2013 році.

У рамках реалізації Програми у 2013 році досягнуто таких значимих результатів:

- З метою проведення аналізу профілів професійної компетентності посад державної служби розроблено та затверджено наказом Нацдержслужби України від 27 серпня 2013 року № 144 Методичні рекомендації щодо проведення моніторингу кількості та аналізу якості розроблених профілів професійної компетентності посад державної служби у державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим та їх апараті.

Проведено аналіз 1582 профілів професійної компетентності посад державної служби кадрових служб та структурних підрозділів з питань європейської та євроатлантичної інтеграції у 450 державних органах.

- Наказом Нацдержслужби України від 31 грудня 2013 року № 246 затверджено Рекомендовані вимоги до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття посад державної служби груп II, III, IV і V у державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим та їх апараті. Метою наказу є запровадження єдиної структури вимог до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття вакантних посад державної служби у державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим та їх апараті, забезпечення узгодженості встановлених органами державної влади вимог до рівня ключових знань, умінь та навичок осіб.
- З метою роз'яснення новацій щодо управління людськими ресурсами на державній службі протягом 2013 року проведено 12 семінарів і тренінгів, у яких взяло участь 754 керівники та працівники кадрових служб органів державної влади.

Також територіальними органами Головдержслужби України проведено 1390 навчальних заходів для працівників місцевих державних органів, з них 466 заходів — безпосередньо територіальними органами, 660 заходів — спільно з центрами перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій; 264 заходи — спільно з іншими державними органами.

- З метою формування організаційної культури в органах виконавчої влади, відкритості їх роботи, крім проведення передбачених Програмою комунікативних заходів у Києві та регіонах, наказом Нацдержслужби України від 25 грудня 2013 року № 236 затверджено Методичні рекомендації щодо формування корпоративної культури у державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим та їх апараті.

Загалом 8 із 9 заходів, визначених Програмою у 2013 році, виконані в повному обсязі при тому, що показник бюджетної ефективності Програми, який відображає рівень фактичного фінансування Програми за рахунок коштів державного бюджету за 2013 рік, становить 62,5 відсотка (817,4 тис. грн. із запланованих 1307, тис. грн.).

Водночас з огляду на потребу оптимізації державних витрат та ефективного використання бюджетних коштів постановою Кабінету Міністрів України від 5 березня 2014 року № 71 «Деякі питання оптимізації державних цільових програм і національних проектів, економії бюджетних коштів та визнання такими, що втратили чинність, деяких актів Кабінету Міністрів України» достроково припинено виконання Державної цільової програми розвитку державної служби на період до 2016 року.

28.02.2014

УРОЧИСТОСТІ З НАГОДИ ВИПУСКУ МАГІСТРІВ

У 2014 році 683 випускники Національної академії державного управління при Президентові України отримали дипломи магістрів за спеціальностями галузі знань «Державне управління».

Виконуюча обов'язки Голови Національного агентства України з питань державної служби Юлія Ковалевська взяла участь в урочистих зборах, присвячених випуску магістрів державного управління та магістрів управління суспільним розвитком у Національній академії державного управління при Президентові України у 2014 році.

Представники управлінь державної служби Головдержслужби взяли участь в урочистостях з нагоди випуску магістрів в Дніпропетровському, Львівському, Одеському, Харківському регіональних інститутах державного управління Національної академії державного управління при Президентові України.

28.02.2014

СФОРМОВАНО НОВИЙ СКЛАД ГРОМАДСЬКОЇ РАДИ ПРИ НАЦДЕРЖСЛУЖБІ УКРАЇНИ

Відповідно до протоколу установчих зборів з формування складу Громадської ради при Нацдержслужбі України від 26 лютого 2014 року до її складу увійшли представники 15 інститутів громадянського суспільства.

На першому засіданні нового складу Громадської ради при Національному агентстві України з питань державної служби головою ради обрано представника Міжнародної правозахисної громадської організації «Континент» Ігоря Коротича, заступником голови — представника Центрального комітету профспілки працівників державних установ Юрія Піжука, секретарем — представницю жіночої громадської організації «Перлина» Віту Гончар.

Члени Громадської ради обговорили низку організаційних питань, зокрема щодо регламенту роботи Ради та форм комунікації між її членами і відповідальним працівником Нацдержслужби України за взаємодію з громадськістю.

14.02.2014

ОБГОВОРЕНО СТАН ПІДГОТОВКИ КУРСУ З ПИТАНЬ ОБОРОНИ І БЕЗПЕКИ ДЛЯ КЕРІВНОГО СКЛАДУ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ УКРАЇНИ

Під час заходу члени Організаційного комітету обговорили питання Концепції та плану підготовки Курсу з питань оборони і безпеки для керівного складу органів державної влади в Україні у 2014 році.

Курс з питань оборони і безпеки для керівного складу органів державної влади України впроваджується у рамках Програми Україна-НАТО з професійного розвитку цивільного персоналу сектору безпеки і оборони, яка була започаткована у жовтні 2005 року під час Консультацій Україна—НАТО високого рівня (м. Вільнюс, Литва).

13.02.2014

ЗАСІДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНОГО ОФІСУ ПРОГРАМИ TWINNING

Під час робочого засідання, яке відбулося під головуванням в.о. Голови Нацдержслужби України Юлії Ковалевської, обговорено питання щодо стану впровадження проекту Twinning для Нацдержслужби України, зокрема стосовно результатів місій експертів та підготовки до засідання Наглядової ради. Також було погоджено заявку щодо участі у заході TAIEX.

Також на засіданні розглядалися питання щодо програми Всеохоплюючої інституційної розбудови (СІВ), у рамках якої планується робочий візит експертів ЄС до України з питань міграційної політики, підготовки до участі у 49 сесії Комітету з питань державного управління ОЕСР та Глобальному форумі ОЕСР, засіданні Організаційного комітету з підготовки курсу з питань оборони і безпеки для керівного складу органів державної влади України тощо.

10.02.2014

ЗАТВЕРДЖЕНО ПРОГРАМУ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСТВА-2014

На засіданні Ради Школи вищого корпусу державної служби розглянуто результати реалізації Програми розвитку лідерства-2013 та затверджено проект Програми розвитку лідерства-2014.

Програма розвитку лідерства — 2014 складається з установчої сесії, п'яти модулів: «Лідерство в сучасному державному управлінні», «Лідерство і створення команди», «Лідерство у процесі реформування і управління змінами», «Лідерство в управлінні людськими ресурсами» «Лідерство і побудова ефективних комунікацій в структурі державного управління», які в свою чергу поділені на тренінги, та комунікативного заходу з розвитку вищого корпусу державної служби.

Метою Програми є сприяння учасникам у нарощуванні особистого лідерського потенціалу та розвитку знань, умінь та навичок з ефективного управління в ситуаціях, що вимагають застосування лідерських здібностей.

08.02.2014

ЗАСІДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНОГО ОФІСУ ПРОГРАМИ TWINNING

На засіданні обговорено питання реалізації проектів Twinning в Україні, зокрема стосовно залучення державних органів до використання допомоги ЄС в рамках інструмента Twinning. Крім того, обговорено стан впровадження проекту Twinning для Нацдержслужби України.

За результатами засідання погоджено 5 заявок від органів державної влади щодо участі у заходах TAIEX, які будуть надіслані на розгляд Європейської Комісії. Також поінформовано, що з початку року Нацдержслужба України отримала 20 нових заявок TAIEX від державних органів, 10 з яких було надіслано для розгляду європейської сторони.

Окремим питанням на засіданні розглядалася співпраця із Організацією економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), зокрема щодо участі у 49-й сесії Комітету з питань державного управління ОЕСР (1-2 квітня 2014 року). Тематикою зазначеної сесії визначено впровадження інноваційних технологій з метою покращення управління у державному секторі. Крім того планується взяти участь у проведенні Глобального форуму ОЕСР (2-4 квітня 2014 року), який присвячено проблематиці гендерної рівності у державному управлінні.

07.02.2014

ОФІЦІЙНЕ ВІДКРИТТЯ ПРОЕКТУ TWINNING ДЛЯ МІНСОЦПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

Проект Twinning Light «Наближення українського законодавства до європейських норм та стандартів у сфері професійної реабілітації та зайнятості інвалідів» буде впроваджуватися спільно з Міністерством охорони здоров'я, соціальних послуг та рівності Королівства Іспанія. Проект спрямований на надання підтримки українському уряду в наближенні українського законодавства до європейських норм і стандартів у сфері професійної

реабілітації та зайнятості інвалідів і створення умов для їх впровадження.

Під час реалізації проекту іспанськими експертами буде проаналізовано українське законодавство у відповідній сфері, вивчено роботу центрів професійної реабілітації, у складі яких функціонують інтегровані філії. Після чого буде підготовлено порівняльний аналіз з подібними системами трьох країн-членів Європейського Союзу.

28.01.2014

ЗАСІДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНОГО ОФІСУ ПРОГРАМИ TWINNING

Під час засідання під головуванням в.о. Голови Нацдержслужби України Юлії Ковалевської було розглянуто питання щодо стану впровадження інструментів Twinning і TAIEX в Україні, зокрема зазначено, що станом на 31 грудня 2013 року Робочий план проектів Twinning в Україні налічує 61 проект, з яких 28 вже завершено, опрацьовано 31 проектну пропозицію від органів державної влади щодо започаткування нових; 1425 представників державних органів взяли участь у 65 заходах, організованих у рамках інструменту TAIEX, серед яких 16 заходів — за ініціативи Європейської Комісії, 49 — за ініціативи України. У 2013 році на розгляд Європейської Комісії було надіслано 101 заявку TAIEX, з яких 74 було погоджено.

Також поінформовано про стан реалізації Програми Всеохоплюючої інституційної розбудови (СІВ) в рамках якої проведено низку заходів, спрямованих на підготовку та реалізацію планів інституційних реформ (ПІР) у чотирьох пріоритетних сферах:

- міграції (15);
- санітарних та фітосанітарних заходів (4);
- виконання майбутньої Угоди про асоціацію між Україною та ЄС (8);
- моніторингу та контролю державної допомоги суб'єктам господарювання (4).

Обговорено питання посилення координації впровадження проектів Twinning, зокрема в частині проведення засідань наглядових рад та щорічного інформування державних органів влади про можливості залучення допомоги ЄС в рамках інструменту Twinning та погодження заявок TAIEX, надісланих органами державної влади.

Окрім цього, було визначено завдання щодо виконання плану заходів Програми Україна-НАТО з професійного розвитку цивільного персоналу сектору безпеки і оборони на 2014 рік, затвердженого на засіданні робочої (координаційної) групи з питань реалізації Програми Україна — НАТО з професійного розвитку цивільного персоналу сектору безпеки та оборони (16 січня 2014 року), зокрема щодо реалізації Курсу з питань оборони і безпеки для керівного складу органів державної влади України та забезпечення у І кварталі 2014 року мовної підготовки державних службовців.

У засіданні взяли участь представники Національного агентства України з питань державної служби, Центру адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу та Школи вищого корпусу державної служби.

17.01.2014

РОЗПОЧАТО РЕАЛІЗАЦІЮ ПРОЕКТУ TWINNING «РОЗВИТОК ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ»

Відбулася зустріч керівників структурних підрозділів центрального апарату Нацдержслужби України та керівників підвідомчих установ з новопризначеним постійним радником проекту Twinning «Підтримка розвитку державної служби в Україні» Пьотром Кульпою.

Керівник проекту П. Кульпа презентував мету і завдання проекту, що покликаний посилити спроможність Нацдержслужби України ефективно керувати процесом реформування державної служби в Україні, а також сприяти впровадженню інструментів державного управління у відповідності до європейських принципів і практик.

Також було презентовано компоненти діяльності проекту, а саме:

- удосконалення організаційної та управлінської спроможності Нацдержслужби України;
- покращення якості управління людськими ресурсами у системі державної служби України.

По завершенні ознайомчої зустрічі учасники домовились про взаємну співпрацю і взаємодію з проектом та його експертами.

16.01.2014

ЗАСІДАННЯ РОБОЧОЇ (КООРДИНАЦІЙНОЇ) ГРУПИ З ПИТАНЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОГРАМИ УКРАЇНА-НАТО

За результатами засідання затверджено проект плану заходів Програми Україна-НАТО з професійного розвитку цивільного персоналу сектору безпеки і оборони на 2014 рік.

Також було обговорено питання підготовки до реалізації курсу з питань оборони і безпеки для керівного складу органів державної влади України. Основною метою цього курсу є формування у його слухачів (представників високого рівня органів державної влади) розуміння політики та стратегії у сфері оборони й безпеки різних країн; розуміння питань безпеки і оборони, розвиток здібностей до їх всебічного аналізу.

У заході взяли участь представники Апарату РНБО, Служби безпеки України, Міноборони України, Внутрішніх військ МВС України, ДСНС України, Державної прикордонної служби України, Офісу зв'язку НАТО в Україні, вищих навчальних закладів. ■

ВІСНИК
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

ПРОФЕСІЙНЕ ВИДАННЯ ДЛЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ



Офіційно затверджений логотип з відзначення 200-річчя від дня народження Т.Г. Шевченка (із зміненими кольорами)

Журнал Національного агентства України з питань державної служби «Вісник державної служби України» засновано у 1995 році з метою поширення наукової, правової, методичної та іншої інформації щодо функціонування та розвитку державної служби у контексті європейської інтеграції.

На шпальтах журналу науковці, міжнародні та вітчизняні експерти, провідні фахівці центральних та місцевих органів виконавчої влади обговорюють нагальні питання розвитку державної служби та її адаптації до європейських стандартів, дають практичні рекомендації щодо впровадження законодавчих новацій, нових стандартів і процедур діяльності органів державної влади на основі кращої світової практики та вітчизняного досвіду.

Пріоритетними напрямами редакційної політики у 2014 році варто виокремити нормативне та організаційне забезпечення впровадження нового законодавства про державну службу та гармонізація з його новаціями служби в органах місцевого самоврядування, впровадження системи управління людськими ресурсами на державній службі та формування висококваліфікованого кадрового складу державної служби, адаптація державної служби до стандартів та принципів роботи Європейського Союзу та впровадження європейських інструментів інституційної розбудови, реалізація інших завдань, визначених Президентом і Урядом України.

Серед читачів журналу — політики, державні службовці центральних і місцевих органів виконавчої влади, посадові особи органів місцевого самоврядування, науковці, слухачі вищих навчальних закладів, що готують фахівців галузі знань «Державне управління» та інші небайдужі до питань функціонування та розвитку державної служби України.

КОНТАКТНА ІНФОРМАЦІЯ:
Національне агентство України
з питань державної служби

Центр адаптації державної служби
до стандартів Європейського Союзу

Адреса: вул. Прорізна, 15,
м. Київ, Україна, 01601
тел. (+38-044) 278 36 44, 278 36 50
e-mail: publication@center.gov.ua
www.center.gov.ua

СКАЧАТИ ЕЛЕКТРОННУ ВЕРСІЮ ЖУРНАЛУ МОЖНА НА САЙТІ WWW.CENTER.GOV.UA