

ВІСНИК

ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

www.center.gov.ua

№ 2 / 2013

Трибуна Нацдержслужби

Діяльність Нацдержслужби України:
пріоритети, досягнення, виклики **с. 4**

Державна політика та державне управління

Особливості реалізації плану
інституційної реформи у сфері
виконання майбутньої Угоди про
асоціацію **с. 17**

Імідж державної служби

Імідж як комунікативна основа
позиціонування влади **с. 20**

Управління персоналом та кадрова політика

Впровадження компетентнісного
підходу до управління людськими
ресурсами на державній службі **с. 24**

Професійне навчання та підвищення кваліфікації

Професійний розвиток —
важлива складова формування
Президентського кадрового
резерву «Нова еліта нації» **с. 30**



КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

затвердив Державну цільову програму розвитку державної служби на період до 2016 року

Постановою Кабінету Міністрів України від 13 травня 2013 року № 350 затверджено Державну цільову програму розвитку державної служби на період до 2016 року, розроблену Нацдержслужбою України на виконання розпорядження Кабінету Міністрів України від 27 червня 2012 року № 411-р «Про схвалення Концепції Державної цільової програми розвитку державної служби на період до 2016 року».

Основні завдання Державної цільової програми розвитку державної служби:

- удосконалення організаційних засад державної служби з урахуванням компетентнісного підходу, передбаченого новою редакцією Закону України «Про державну службу»;
- впровадження нової системи управління людськими ресурсами на державній службі в середньостроковій перспективі;
- формування висококваліфікованого кадрового складу державної служби.

Ключовими пріоритетами визначено:

- 1) впровадження механізму, стандартів та процедури управління людськими ресурсами на державній службі;
- 2) посилення інституціональної спроможності у системі державної служби.

Реалізація цих пріоритетів передбачає такі завдання:

- 1) впровадження профілів професійної компетентності посад державної служби та механізму їх використання під час проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державної служби, оцінювання результатів службової діяльності та просування по службі державних службовців;
- 2) забезпечення зв'язку між результатами оцінювання службової діяльності державних службовців та подальшим проходженням державної служби;
- 3) оновлення змісту діяльності служб персоналу державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим та їх апарату, посилення їх стратегічної ролі;
- 4) наукове забезпечення розвитку системи державної служби, визначення методів і механізму модернізації державної служби відповідно до принципів роботи Європейського Союзу;
- 5) посилення інституціональної спроможності служб персоналу державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим та їх апарату;
- 6) надання правової, консультаційної, методичної, організаційної та іншої допомоги державним органам, органам влади Автономної Республіки Крим та їх апарату з питань модернізації державної служби та визначення засад управління людськими ресурсами на державній службі з урахуванням міжнародного досвіду.



Шановні друзі!

*Щиро вітаю вас
із професійним святом!*

*Сумлінна праця державного службовця —
почесний і відповідальний обов'язок, покликаний
задовольняти інтереси та потреби громадян,
здійснювати політичні й соціально-економічні
перетворення на благо Вітчизни.*

*Переконаний, що спільними зусиллями
ми зможемо підвищити роль державної служби
в Україні та поліпшити авторитет нашої країни
на міжнародному рівні.*

*Бажаю усім вам міцного здоров'я, щастя,
благополуччя та успіхів у благородній справі
служіння народу.*

Президент України

Віктор ЯНУКОВИЧ



Шановні державні службовці!

*Від імені Уряду сердечно
вітаю Вас з професійним
святом — Днем
державної служби!*

*Державна служба є одним із головних інститутів
державної влади, тому знання принципів її формування
і функціонування, особливостей організації, механізмів
залучення на державну службу кращих представників
суспільства, засобів створення державно-управлінської еліти
є актуальними і необхідними.*

*Сумлінно виконуючи свої обов'язки, Ви забезпечуєте
ефективне функціонування механізму державного управління.*

*Ваша повсякденна робота надзвичайно важлива для
демократичних перетворень та сприяє розвитку діалогу
народу з владою. Сучасна державна служба є невід'ємною
складовою подальшого розвитку української держави, її
європейської та світової інтеграції.*

*Бути державним службовцем — це покликання, почесний
обов'язок і велика відповідальність перед суспільством.
Бажаю Вам і Вашим родинам добра та щастя, професійних
успіхів та натхнення на шляху реалізації нових творчих задумів!*

Прем'єр-міністр України

Микола АЗАРОВ



Шановні державні службовці!

*Щиро вітаю вас з
професійним святом —
Днем державної служби!*

*Висловлюю найщиріші слова подяки усім державним
службовцям, які з повною віддачею працюють на
благо процвітання Української держави.*

*Важко переоцінити соціальну значимість професійної
діяльності державних службовців — вибудовування
партнерських відносин між органами влади та
громадянським суспільством. Від ефективної роботи
держслужбовців, досвіду, а також фахових та
особистісних якостей багато в чому залежить успіх
реалізації державних проектів та програм, вирішення
важливих соціально-економічних завдань.*

*Переконаний, що запорукою успішного розвитку
держави й надалі будуть ваші професіоналізм та
відданість присязі чесно служити народу України.
Бажаю вам творчого натхнення і життєвої енергії,
добра та злагоди, поруч вірних друзів і колег.*

Голова Верховної Ради України

Володимир РИБАК



Шановні колеги!

*Прийміть найщиріші
вітання з нагоди нашого
професійного свята —
Дня державної служби!*

*Державна служба є ключовою ланкою
в системі публічного управління, що забезпечує
стабільність держави та суспільства.*

*Саме ваша щоденна сумлінна праця є запорукою
ефективного вирішення важливих питань соціального
і економічного розвитку та підвищення рівня
добробуту громадян.*

*Нехай і надалі ваш професіоналізм, наполеглива праця
та відданість справі сприяють розвитку України
як демократичної європейської держави.*

*Бажаю вам міцного здоров'я, благополуччя та нових
творчих здобутків у професійній діяльності.*

Голова Нацдержслужби
України

В'ячеслав ТОЛКОВАНОВ

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ

Голова редакційної колегії

В'ячеслав ТОЛКОВАНОВ,

Голова Національного агентства України з питань державної служби, доктор публічного права, кандидат юридичних наук

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 КОЗИРЕВА

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

Юлія КОВАЛЕВСЬКА,

народний депутат Верховної Ради України V та VI скликання, кандидат наук з державного управління

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

Ангела МАЛЮГА,

завідувач секретаріату Комітету Верховної Ради України з питань державного будівництва та місцевого самоврядування, 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

У НОМЕРІ

Трибуна Нацдержслужби

В. Толкованов

Діяльність Нацдержслужби України: пріоритети, досягнення, виклики

4

Ю. Лихач

Організація наукової діяльності Нацдержслужби України на сучасному етапі реформування державної служби

10

Адмінреформа та нова якість державної служби

В. Гошовська, Л. Пашко

«Елітознавство» як навчальна дисципліна в контексті безперервної професійної освіти представників адміністративно-управлінської та політичної еліт

12

Державна політика та державне управління

О. Зайченко, О. Тороканець-Турченко

Інституційна реформа у сфері виконання майбутньої Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом

17

Імідж державної служби

Н. Ларіна

Імідж як комунікативна основа позиціонування влади

20

Управління персоналом та кадрова політика

М. Канавець, А. Кукуля

Впровадження компетентнісного підходу до управління людськими ресурсами на державній службі

24

Громадськість і державне управління

В. Купрій, О. Підоріна

Діяльність громадської ради при Нацдержслужбі України

27

ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

В. Ковальчук

- 30 Професійний розвиток — важлива складова формування Президентського кадрового резерву «Нова еліта нації»

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ТА СТАНДАРТИ ЄС

О. Цикалюк, С. Копань

- 33 Посилення інституційного розвитку та належного врядування країн — членів ОЧЕС

О. Лиска

- 38 Реформування публічного управління у Великобританії: впровадження ідеї «великого суспільства» на місцевому рівні

К. Шадыебеков

- 44 Децентрализация государственной власти в Кыргызской Республике: конституционно-правовые принципы

РЕГІОНАЛЬНА ПОЛІТИКА ТА МІСЦЕВЕ САМОВРЯДУВАННЯ

Г. Кернес

- 50 Виявлення характеру соціального самопочуття працівників органів державної влади різного рівня: соціологічний аналіз

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

- 55 Огляд останніх законодавчих змін
- 61 Державна цільова програма розвитку державної служби на період до 2016 року

76 КОМЕНТАРІ ТА РОЗ'ЯСНЕННЯ

78 ДАЙДЖЕСТ КЛЮЧОВИХ ПОДІЙ

ПРАКТИКУМ ДЕРЖСЛУЖБОВЦЯ

Х. Грушник

- 85 Вимоги до мови та стилю закону

ВІСНИК

ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ  УКРАЇНИ

№ 2 / 2013

Засновник — Національне агентство України з питань державної служби

Рік заснування — 1995

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

Рекомендоване до друку редакційною колегією журналу «Вісник державної служби України» 20 червня 2013 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.

Рекламодавець несе відповідальність за зміст рекламних блоків, за збереження авторських прав та прав третіх осіб. У разі цитування або передрукування посилання на журнал «Вісник державної служби України» обов'язкове.

Усі права захищені.

Періодичність виходу журналу — 2 рази на рік.

Розповсюджується безкоштовно.

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

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 серія ДК № 3280 від 17 вересня 2008 р.

© Національне агентство України з питань державної служби, 2013

ДІЯЛЬНІСТЬ НАЦДЕРЖСЛУЖБИ УКРАЇНИ: ПРІОРИТЕТИ, ЗДОБУТКИ, ВИКЛИКИ

В'ячеслав ТОЛКОВАНОВ,

Голова Національного агентства України
з питань державної служби,
кандидат юридичних наук, доктор публічного права

Національне агентство України з питань державної служби було утворено Указом Президента України від 18 липня 2011 року № 769/2011. Нацдержслужба України є центральним органом виконавчої влади зі спеціальним статусом, що забезпечує формування та реалізацію єдиної державної політики у сфері державної служби, здійснює функціональне управління державною службою, бере участь у формуванні державної політики у сфері служби в органах місцевого самоврядування.

Протягом другого півріччя 2012 року та у 2013 році Нацдержслужба України здійснювала діяльність відповідно до свого Положення за такими стратегічними напрямками:

1. Нормативне та організаційне забезпечення впровадження нового законодавства про державну службу та службу в органах місцевого самоврядування.

2. Реалізація заходів, спрямованих на впровадження Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 роки.

3. Участь у формуванні Президентського кадрового резерву «Нова еліта нації».

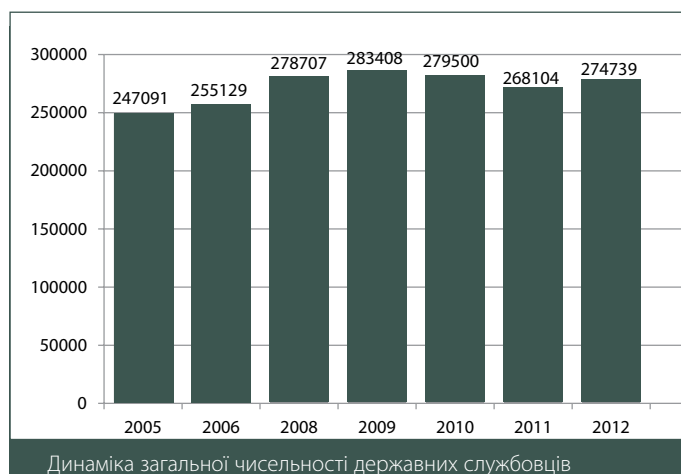
4. Модернізація та розвиток системи професійного навчання державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад.

5. Здійснення заходів щодо адаптації державної служби до стандартів ЄС, впровадження європейських інструментів інституційної розбудови.

ВПРОВАДЖЕННЯ НОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ТА СЛУЖБИ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Прийняття нової редакції Закону України від 17 листопада 2011 року № 4050-IV «Про державну службу» заклало міцні підвалини для реформування інституту державної служби, його наближення до європейських та міжнародних стандартів.

З метою впровадження нового законодавства про державну службу та з урахуванням завдань, визначених у Національному плані дій (на 2012 та 2013 роки) щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010-2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава», розроблено систему підзаконних нормативно-правових актів, яка включає в себе 7 постанов Кабінету Міністрів України, 13 наказів Нацдержслужби України (у тому числі 1 спільний наказ з МОЗ України), зареєстрованих у встановленому порядку у Мін'юсті України.



Ці нормативно-правові акти врегульовують такі важливі питання проходження державної служби, як надання державним службовцям службового житла, компенсації витрат на проживання та інших витрат у зв'язку з тимчасовим переведенням на іншу посаду державної служби до іншого населеного пункту; відшкодування витрат, пов'язаних з відкликанням державного службовця з відпустки для виконання службових завдань; удосконалення порядку проведення службового розслідування; модернізація системи професійної підготовки; впровадження профілів професійної компетентності посад державної служби; удосконалення роботи служб персоналу тощо.

З метою реалізації єдиних підходів до правового регулювання державної служби і служби в органах місцевого самоврядування Нацдержслужбою України у співпраці з Мін'юстом, Мінрегіоном, Мінекономрозвитку, Мінфіном, іншими заінтересованими органами доопрацьовано проект Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», який 7 травня 2013 року внесено на розгляд Уряду.

РЕАЛІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ

З урахуванням завдань, визначених Указом Президента України від 1 лютого 2012 року № 45 «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки», було забезпечено кардинальне оновлення змісту діяльності кадрових служб шляхом переорієнтації з ведення кадрового обліку на стратегічне управління людськими ресурсами, впровадження компетентнісного підходу, передбаченого новою редакцією Закону України «Про державну службу».

Забезпечено розробку профілів професійної компетентності для 97 % посад державної служби (за винятком посад в державних органах, які перебувають на стадії реорганізації), організовано навчання 7452 керівників та працівників служб персоналу державних органів з питань вивчення нового законодавства про державну службу, розроблено 10 навчально-методичних комплексів для керівників і працівників служб персоналу, керівників державної служби в державних органах, органах влади АР Крим або їх апаратах, підготовлено науково-практичний коментар до нового законодавства з питань державної служби, забезпечено проведення 220 комунікативних заходів з роз'яснення нового законодавства про державну службу.

На основі підготовки щоквартального аналізу кадрової роботи органів виконавчої влади, інформаційного видання «Державна служба в цифрах 2013», моніторингу дієвості формування кадрового резерву, його кількісного та якісного складу, проведення функціонального обстеження органів державної влади вдалося отримати всебічну та об'єктивну інформацію щодо стану державної служби, про що Нацдержслужба України в установленому порядку постійно інформує Кабінет Міністрів України.

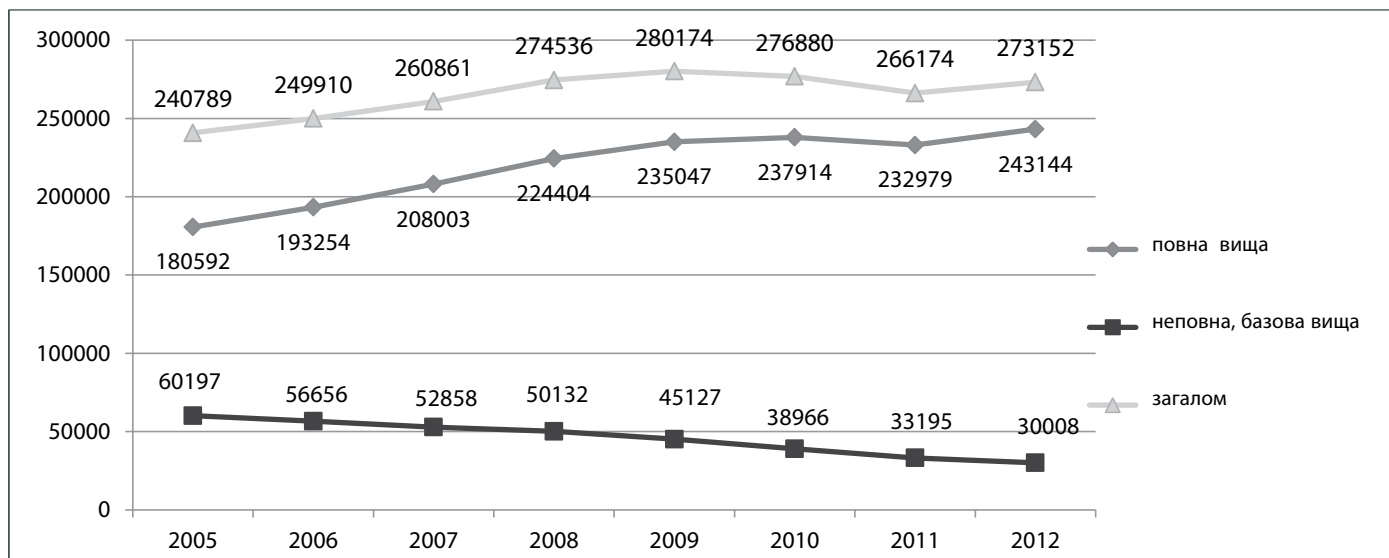
За результатами проведеної роботи Нацдержслужбою України розроблено Державну цільову програму розвитку державної служби на період до 2016 року, яка затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 13 травня 2013 року № 350.



Ця програма 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.

АНТИКОРУПЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ

Було приділено належну увагу такому важливому напрямку роботи, як впровадження нового законодавства з питань запобігання і протидії корупції, його дотримання в органах державної влади. На виконання пункту 2 Плану організації виконання Указу Президента України від 5 жовтня 2011 року № 964 вжито невідкладних організаційних заходів щодо підготовки центральних і місцевих органів виконавчої влади до запровадження спеціальної перевірки, забезпечення належних умов для її своєчасного та об'єктивного проведення.



Динаміка рівня освіти державних службовців

Аналіз 260 спеціальних перевірок, проведених протягом звітного періоду Нацдержслужбою України за дорученнями Адміністрації Президента України та Кабінету Міністрів України, свідчить про зменшення кількості кандидатів на зайняття посад державних службовців, які надають недостовірну інформацію. Спеціальна перевірка стала одним із ефективних механізмів протидії корупції, що дає можливість приходу на державну службу чесних, професійних та досвідчених працівників.

Одночасно забезпечено проведення роботи стосовно своєчасного отримання та узагальнення інформації щодо щорічного декларування майна та доходів державних службовців як превентивного заходу запобігання і протидії корупції.

Узагальнена та всебічно проаналізована Нацдержслужбою України інформація, яка надійшла від органів державної влади стосовно подання державними службовцями відомостей про майно, доходи, витрати, зобов'язання фінансового характеру за 2012 рік, свідчить про дотримання переважною більшістю органів державної влади вимог Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції».

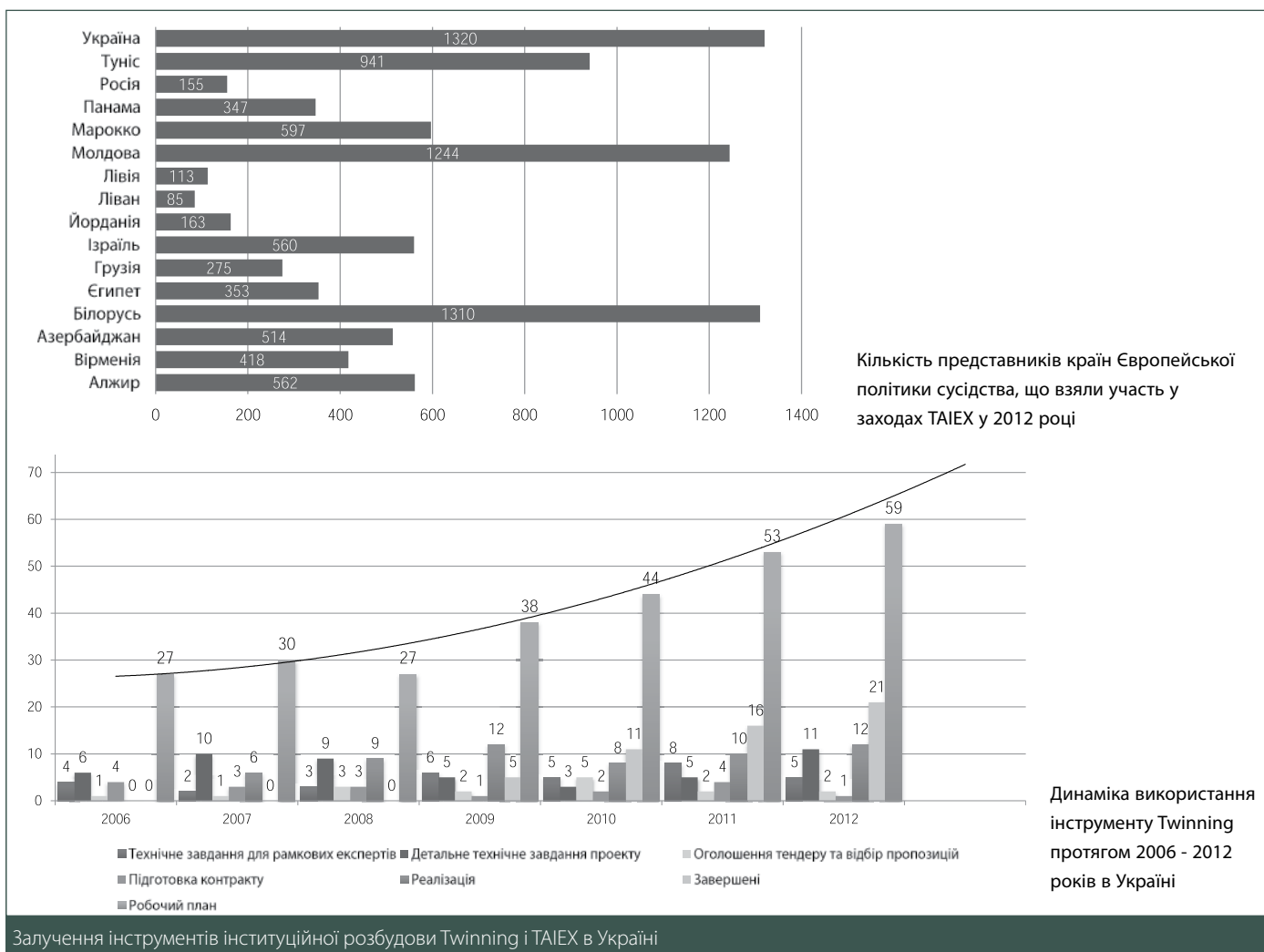
З урахуванням розпорядження Кабінету Міністрів України від 06 липня 2011 року № 642-р також започатковано обов'язкове підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування з питань запобігання і протидії корупції.

Так, за звітний період забезпечено підвищення кваліфікації з питань запобігання і протидії корупції 82625 осіб (у тому числі 55680 осіб — за рахунок коштів державного бюджету).

МОДЕРНІЗАЦІЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ

Протягом звітного періоду докорінних змін зазнала система професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. 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 року № 480-р, дозволило у 2012 році збільшити на 9 % (порівняно з 2011 роком) кількість державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, які підвищили рівень професійної компетентності, удосконалити нормативно-правову базу, посилити спроможність навчальних закладів в організації підвищення кваліфікації на більш високому професійному рівні.

Одночасно започатковано нові напрями підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, які враховують пріоритети державної політики з питань взаємодії з громадськістю, доступу до публічної інформації, розвитку місцевого самоврядування, впровадження інформаційних технологій, забезпечення гендерної рівності тощо.



З урахуванням результатів вивчення потреб органів державної влади та органів місцевого самоврядування щодо професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування у 2012 році забезпечено організацію проведення на конкурсних засадах відбору 25 вищих навчальних закладів для підготовки за державним замовленням 1457 слухачів за спеціальностями галузі знань «Державне управління» (у тому числі за денною формою навчання — 237 осіб, за заочною — 1220 осіб).

Уперше з 2004 року Нацдержслужбою України спільно з МОН України проведено комплексну роботу щодо оновлення галузевого стандарту вищої освіти з підготовки магістрів за спеціальністю «Державна служба» галузі знань «Державне управління», що дасть змогу вже в цьому році кардинально модернізувати навчальний процес, впровадити нові навчальні дисципліни та інноваційні технології з підготовки державних службовців.

ЗАЛУЧЕННЯ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ДОПОМОГИ ДЛЯ РОЗБУДОВИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Протягом звітного періоду Нацдержслужбою України послідовно реалізовувалася стратегічна лінія щодо адаптації державної служби до стандартів ЄС, посилення інституційної спроможності органів державної влади у сфері європейської інтеграції.

Аналіз, проведений Європейською Комісією, свідчить, що Україна стала одним із лідерів впровадження європейських інструментів інституційного розвитку TWINNING і TAIEX серед країн, що беруть участь у реалізації Європейської політики сусідства.

На сьогодні можна стверджувати, що TWINNING і TAIEX стали ефективними інструментами реалізації як внутрішніх реформ, розпочатих Президентом та Урядом України, так і наближення до норм та стандартів ЄС у відповідних галузях.

Одночасно забезпечено утворення на якісно 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), взаємодію з експертами ЄС тощо.

Нацдержслужбою України як національним координатором реалізації програми Всеохоплюючої інституційної розбудови було розроблено плани інституційної реформи у сферах міграції, санітарних та фітосанітарних заходів, державної допомоги і виконання майбутньої Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, які було затверджено відповідними актами Уряду.

РОЗВИТОК МІЖНАРОДНОЇ СПІВПРАЦІ ТА МОВНА ПІДГОТОВКА ВІТЧИЗНЯНИХ ФАХІВЦІВ

Для вирішення комплексних завдань подальшої модернізації державної служби Нацдержслужба України активізувала міжнародну діяльність, а саме: забезпечила реалізацію 3 міжурядових та 11 міжвідомчих договорів з органами державної влади іноземних країн-партнерів у сфері розвитку державної служби; розширила співробітництво з міжнародними організаціями, зокрема з Організацією економічного співробітництва та розвитку (у рамках Комітету з питань державного управління), Організацією Чорноморського економічного співробітництва (проведено низку заходів з питань державного управління у рамках головування України в цій організації), Радою Європи тощо. Забезпечено участь у реалізації 7 проектів міжнародно-технічної допомоги, що дало можливість отримати необхідну інформацію щодо зарубіжного досвіду у сфері реформування державної служби, залучення іноземних експертів до розробки нових нормативно-правових актів, організації навчання державних службовців тощо.

Проведення 6-ї щорічної регіональної конференції з питань інституційної розбудови (8-9 листопада 2012 року) за участю керівників державних служб Азербайджану, Вірменії, Грузії, Молдови, Польщі, представників Європейської Комісії, програми SIGMA свідчить про зростання авторитету України як регіонального лідера серед країн, що беруть участь у реалізації Європейської політики сусідства.

Успішно впроваджуються заходи з мовної підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування у сфері європейської інтеграції і євроатлантичного співробітництва України.

У 2012 році за рахунок коштів державного бюджету забезпечено підвищення кваліфікації з питань європейської інтеграції і євроатлантичного співробітництва та мовної підготовки 1112 державних службовців, що на 18 % більше від запланованих показників.

Одночасно налагоджено дієву співпрацю з представництвом Британської Ради в Україні, в результаті чого додатково забезпечено підвищення кваліфікації з мовної підготовки 391 державного службовця за рахунок коштів міжнародної технічної допомоги.

ДОБІР І РОЗВИТОК УПРАВЛІНСЬКИХ КАДРІВ

З метою кадрового забезпечення реалізації реформ, залучення на державну службу обдарованої молоді створено дієву систему добору кандидатів до Президентського кадрового резерву «Нова еліта нації», започаткованого згідно з Указом Президента України від 5 квітня 2012 року № 256/2012.

За результатами успішного проведення у 2012 році комплексу організаційних заходів розпорядженням Президента України від 29 грудня 2012 року № 246/2012-рп до Президентського кадрового резерву «Нова еліта нації» зараховано 60 осіб. Відповідно до наказу Нацдержслужби України від 14 січня 2013 року № 5 здійснюється реалізація Комплексної програми професійного розвитку осіб, зарахованих до Президентського кадрового резерву. Збільшення кількості кандидатів до Президентського кадрового резерву у 2013 році свідчить про ефективність проведеної Нацдержслужбою інформаційно-просвітницької кампанії та зростання інтересу серед молоді до цієї ініціативи Президента України.

Підвищенню рівня професійної компетентності державних службовців I-II категорій сприяє реалізація Нацдержслужбою України та Школою вищого корпусу державної служби Програми розвитку лідерства, визначеної постановою Кабінету Міністрів України від 25 серпня 2010 року № 728. Так, у 2012 році забезпечено підвищення кваліфікації 150 державних службовців. У 2013 році кількість учасників Програми збільшилась на 20 % та становить 180 осіб.



Одночасно у рамках проведення щорічного Всеукраїнського конкурсу «Кращий державний службовець» у 2012 році забезпечено підвищення кваліфікації 9197 державних службовців. У 2013 році кількість учасників конкурсу збільшилася на 15 % та становить 10521 державний службовець.

Нацдержслужбою України забезпечено здійснення додаткових заходів з метою підвищення престижу професії державного службовця. Так, у 2012 році 50456 осіб взяли участь у XIV Всеукраїнській спартакіаді державних службовців.

Разом з тим, підписання спільного наказу Нацдержслужби і Міністерства молоді та спорту України «Про затвердження Положення про проведення Всеукраїнської спартакіади серед збірних команд державних службовців Автономної Республіки Крим, областей, міст Києва та Севастополя» сприятиме проведенню цього заходу на якісно новому рівні та залученню більшої кількості державних службовців до занять фізичною культурою і спортом.

ВИКЛИКИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ

Від початку у роботі щодо впровадження нового законодавства про державну службу довелося зіткнутись з найбільш складним питанням — відсутністю необхідного фінансування для його цілісного впровадження. У зв'язку з цим Верховною Радою України було прийнято рішення щодо відтермінування введення в дію нової редакції Закону України «Про державну службу» на один рік (з 1 січня 2014 року), що ускладнює реалізацію державної кадрової політики, вирішення найбільш актуальних питань функціонування інституту державної служби.

На сьогодні Нацдержслужбою України розроблено і затверджено наказом від 27 травня 2013 року № 95 план заходів щодо реалізації Державної цільової програми розвитку державної служби на період до 2016 року, якою, серед іншого, передбачено завдання щодо впровадження сучасних інформаційно-комунікаційних технологій в управлінні державною службою.

Разом з тим, автоматизація процесів управління персоналом сьогодні ускладнюється недостатньо ефективним функціонуванням ЄДКС «Кадри» (система «Картка») через її застарілість, невідповідність новому законодавству про державну службу та вимогам законодавства про захист персональних даних, відсутністю комплексної системи захисту інформації. Тому існує необхідність у розробці комплексу заходів щодо модернізації системи управління персоналом на державній службі з використанням сучасних інформаційних та комунікаційних технологій.

У 2013 році Нацдержслужба України на конкурсній основі забезпечила в установленому порядку відбір 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, заочною — 1295 осіб).

Разом з тим, потребує вирішення питання законодавчого врегулювання механізмів відшкодування вартості навчання магістрів за спеціальностями галузі знань «Державне управління».

Підготовка до виконання майбутньої Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом обумовлює необхідність внесення відповідних змін до Державної цільової програми підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців у сфері європейської інтеграції та євроатлантичного співробітництва України на 2008-2015 роки, а також удосконалення нормативно-правового забезпечення впровадження інструментів інституційного розвитку TWINNING, TAIEX.

Потребує також вирішення Кабінетом Міністрів України питання завершення реорганізації територіальних органів Голодержслужби України з урахуванням Положення про Національне агентство України з питань державної служби та відповідних Указів Президента України.

Одночасно Нацдержслужба України й надалі працюватиме над удосконаленням стилю, методів і форм реалізації державної кадрової політики та функціонального управління державною службою. ■

ОРГАНІЗАЦІЯ НАУКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НАЦДЕРЖСЛУЖБИ УКРАЇНИ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ РЕФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Юлія ЛИХАЧ,

перший заступник директора — начальник експертно-аналітичного відділу Центру адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу

Важливою складовою діяльності Нацдержслужби України є організація та координація заходів щодо проведення наукових досліджень з питань державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, що передбачено Положенням про Національне агентство України з питань державної служби, затвердженим Указом Президента України від 18 липня 2011 року № 769/2011 «Питання управління державною службою в Україні».

Напрями наукової діяльності на 2012 рік сформовані відповідно до пріоритетних завдань реформи державної служби, формування державної кадрової політики та підготовки когорти керівників до роботи у сферах державного управління, що відповідають завданням, визначеним Президентом України, Верховною Радою України та Кабінетом Міністрів України та закріплені низкою нормативно-правових актів.

Тематика науково-дослідних робіт визначена Науково-експертною радою з питань державного управління та розвитку державної служби, відповідно до поданих пропозицій структурних підрозділів та територіальних управлінь Нацдержслужби України, центрів перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій, навчальних закладів, вищих навчальних закладів, наукових установ та організацій та затверджена рішенням колегії Нацдержслужби України.

Впродовж 2012 року було здійснено розробку 7 науково-дослідних робіт відповідно до законодавчо визначених напрямів розвитку державної служби та її адаптації до стандартів Європейського Союзу:

1. «Розробка та запровадження на практиці типових профілів професійної компетентності посад державних службовців»;

2. «Розробка переліку посад державних службовців та працівників, що виконують функції з обслуговування державних органів»;

3. «Розробка та апробація підходів щодо визначення переліку посад працівників державних органів, які виконують функції з обслуговування»;

4. «Науково-методичні засади формування Стратегії державної кадрової політики»;

5. «Науково-методичне забезпечення оцінювання особистісно-професійних якостей учасників конкурсу з добору кандидатів до Президентського кадрового резерву»;

6. «Розробка навчально-методичних комплексів з підвищення рівня професійної компетентності керівників державної служби та працівників служб персоналу державних органів»;

7. «Інформаційно-аналітичне та методичне забезпечення впровадження нового законодавства України про державну службу».

До виконання науково-дослідних робіт залучено провідні навчальні заклади, установи та організації, які мають значний досвід з досліджень у сфері державного управління та державної служби, а саме: Національну академію державного управління при Президентові України, Інститут демографії та соціальних досліджень ім. П.В. Птухи НАН України, Івано-Франківський центр науки, інновацій та інформатизації, Науково-дослідний інститут соціально-трудових відносин, Київський державний центр науково-технічної і економічної інформації.

Наукова діяльність Нацдержслужби спрямована передусім на науково-методичне забезпечення впровадження Закону України «Про державну службу» від 17 листопада 2011 року №4050-VII. Результатом цієї роботи стала розробка науково-практичного коментаря до нового законодавства про державну службу, методичних рекомендацій з розробки профілів професійної компетентності посад державної служби, методичних рекомендацій щодо визначення переліку посад працівників державних органів, які виконують функції з обслуговування, розробка

переліку посад державної служби, роздаткових матеріалів (буклетів, брошур та ін.) з питань нового законодавства про державну службу тощо.

У рамках науково-дослідної роботи «Інформаційно-аналітичне та методичне забезпечення впровадження нового законодавства України про державну службу» проведено опитування громадської думки щодо виявлення довіри до інституту державної служби та якості державних (адміністративних) послуг. За підсумками опитування розроблено рекомендації щодо формування позитивного іміджу державної служби в українському суспільстві.

З метою розробки і обґрунтування моделей підвищення професійної компетенції керівників державної служби та працівників служб персоналу в умовах реформування інститутів державного управління здійснено розробку науково-дослідної роботи «Розробка навчально-методичних комплексів з підвищення рівня професійної компетентності керівників державної служби та працівників служб персоналу державних органів». У результаті виконання цієї роботи підготовлено серію навчально-методичних матеріалів «Бібліотека керівника державної служби», що включають довідники та навчальні програми тематичних семінарів з актуальних питань державного управління.

Одним з пріоритетних завдань Нацдержслужби України є реалізація Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 роки, затвердженої Указом Президента України від 1 лютого 2012 року №45/2012. Для вирішення цих завдань підготовлено методичні рекомендації щодо науково-методичних засад формування та реалізації Стратегії державної кадрової політики, які було використано при розробці щорічних планів заходів з реалізації згаданої стратегії.

У рамках науково-дослідної діяльності проводилась робота, пов'язана з науково-методичним забезпеченням оцінювання особистісно-професійних якостей учасників конкурсу з добору кандидатів до Президентського кадрового резерву. Зокрема розроблено методичні рекомендації та навчальні програми з підвищення кваліфікації керівних кадрів та тематичні короткострокові семінари, тренінги тощо.

Нацдержслужбою України ведеться робота щодо поширення впровадження результатів науково-дослідних робіт. Зокрема, під час навчально-практичних заходів презентовано отримані напрацювання серед працівників органів державної влади та органів місцевого самоврядування, викладачів вищих навчальних закладів, наукових установ, до компетенції яких належать питання підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування.

У 2013 році Нацдержслужбою України заплановано розробку нових напрямів та досліджень, спрямованих передусім на методичне та інформаційно-аналітичне забезпечення розвитку законодавства про службу в органах місцевого самоврядування, оновлення методичного забезпечення, здійснення професійного навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування з питань європейської інтеграції та євроатлантичного співробітництва та реалізацію завдань Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 роки.

З метою розвитку мережі практиків та науковців у сфері державного управління для реалізації адміністративної реформи у 2012 році між Нацдержслужбою України, ГО «Асоціація докторів наук з державного управління» та ВМГО «Спілка молодих державних службовців України» підписано меморандум про співробітництво.

Для обговорення актуальних проблем розвитку інституту державної служби, шляхів покращення організації діяльності державних службовців, внесення пропозицій до чинного законодавства з питань державної служби в контексті завдань адміністративної реформи Нацдержслужбою України проводиться щорічна всеукраїнська конференція «Наука і влада». У рамках цієї діяльності 13-14 вересня 2012 року в м. Яремче відбулась конференція «Наука і влада: реформи регіонального рівня», під час якої обговорено проблеми реалізації адміністративної реформи на регіональному рівні, визначено наукові підходи до впровадження нового законодавства про державну службу, розроблено пропозиції щодо оновлення державного стандарту магістерської спеціальності «Державна служба» відповідно до вимог сучасної практики державного управління.

Реформування державної служби, що відбувається відповідно до завдань Програми економічних реформ на 2010-2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава», передбачає здійснення послідовних за напрямками та етапами практичних заходів, що спрямовані на розбудову всіх елементів державної служби. У зв'язку з цим актуалізується питання нових напрямів досліджень у рамках науково-дослідної діяльності Нацдержслужби України, яка має бути спрямована на удосконалення організаційних засад державної служби з урахуванням компетентнісного підходу, визначеного новою редакцією Закону України «Про державну службу», впровадження нової системи управління людськими ресурсами на державній службі в середньостроковій перспективі, формування висококваліфікованого кадрового складу державної служби. ■

«ЕЛІТОЗНАВСТВО» ЯК НАВЧАЛЬНА ДИСЦИПЛІНА В КОНТЕКСТІ БЕЗПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ПРЕДСТАВНИКІВ АДМІНІСТРАТИВНО- УПРАВЛІНСЬКОЇ ТА ПОЛІТИЧНОЇ ЕЛІТ



Валентина ГОШОВСЬКА,

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



Людмила ПАШКО,

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

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

Постановка проблеми. Подане у новому Законі України «Про державну службу» визначення державної служби як «професійної діяльності державних службовців з підготовки пропозицій щодо формування державної політики, забезпечення її реалізації та надання адміністративних послуг» свідчить про офіційне визнання осучасненого статусу вітчизняної державної служби, яка із суто допоміжного інституту держави має бути трансформована у дієвий та ефективний механізм забезпечення інтересів суспільства, громади, людини і громадянина [1].

Така осучаснена статусність, як і посталі перед Українською державою виклики, автоматично об'єктивують необхідність посилення випереджальності безперервної професійної освіти представників адміністративно-управлінської та політичної еліт. Її сутність має полягати у набутті майбутніми управлінцями та політиками саме тих знань, умінь, навичок, які будуть актуальними, валідними, затребуваними в державно-адміністративній та політичній діяльності впродовж наступних 20-25 років функціонування Української держави.

Крім цього, пріоритетність та своєчасність такої професіоналізації пояснюється тим, що, оскільки у недалекому майбутньому нинішні слухачі будуть представляти політичну та адміністративно-управлінську еліти, вони будуть зобов'язані дотримуватися своєрідного «кодексу честі» цих еліт, демонструючи своєю професійною діяльністю найвищі зразки не лише виконання свого професійного, і, отже, громадянського обов'язку, а й несення персональної відповідальності за свої слова, обіцянки, дії, вчинки.

Саме тому, на думку авторів статті, виправданою, своєчасною, необхідною є розробка і, відповідно, запровадження нової навчальної дисципліни «Елітознавство» у навчальний процес професійної підготовки майбутніх політиків та управлінців.

Аналіз останніх наукових досліджень за темою статті свідчить про існування «Елітології» — усталеної та офіційно визнаної у наукових колах наукової дисципліни та науки про еліти. В її контексті вчені чітко виділяють теоретичну та прикладну елітологію. Крім цього, доцільно зауважити, що термін «елітологія» є російською новацією, запровадженою у науковий обіг у 80-х рр. минулого століття та обґрунтованою професором Г.Ашиним [2]. Починаючи з другої половини 90-х рр., це поняття отримало настільки широке розповсюдження у російських суспільних науках, що нині існує вже сформована російська школа елітології.

Разом з тим, автори статті зазначають, що нині переважна більшість науковців поширює це поняття і на навчальну дисципліну (навчальний курс, навчальний предмет), і на сферу накопичених та надбаних людством різноманітних та багатогранних знань про еліти.

Саме тому **мета статті** полягає у формулюванні дефініції поняття «елітознавство», виявленні сутнісних відмінностей цього поняття та поняття «елітологія», обґрунтуванні не лише своєчасної необхідності розмежування цих двох понять, а й запровадження у навчальний процес сучасної дисципліни «Елітознавство», обов'язкової для слухачів магістерської програми «Державне управління».

Виклад основного матеріалу. Перш за все, необхідно зазначити, що саме поняття «еліта» є багатозначним. Свідченням цього є перелік його основних словникових значень, а саме: 1) особи, що отримали найвищий індекс у своїй сфері діяльності, досягли вищого рівня компетентності, займають високе становище відповідно до ступеня свого впливу, політичної та соціальної могутності; так звані «вищі класи», що представляють еліту, аристократію (в етимологічному значенні слова: *aristos* — кращий), більшість її представників володіють певними якос-

Анотація. Стаття присвячена проблемі запровадження нової навчальної дисципліни «Елітознавство» для слухачів магістерської програми «Державне управління» Національної академії державного управління при Президентові України та усіх ВНЗ України, де здійснюється така магістерська підготовка. Пропонуючи власне визначення поняття «елітознавство», автори статті обґрунтовують обов'язковість запровадження у навчальний процес нової дисципліни «Елітознавство», своєчасної у контексті сучасної модернізації Української держави та реформування вітчизняної системи державної служби.

Ключові слова: елітознавство, адміністративно-управлінська еліта, політична еліта, система безперервної професійної освіти.

Аннотация. Статья посвящена проблеме внедрения новой учебной дисциплины «Элитоведение» для слушателей магистерской программы «Государственное управление» Национальной академии государственного управления при Президенте Украины и всех ВУЗ Украины, где осуществляется такая магистерская подготовка. Предлагаемая собственное определение понятия «элитоведение», авторы статьи обосновывают обязательность внедрения в учебный процесс новой дисциплины «Элитоведение», своевременной в контексте современной модернизации Украинского государства и реформирования отечественной системы государственной службы.

Ключевые слова: элитоведение, административно-управленческая элита, политическая элита, система непрерывного профессионального образования.

Annotation. The article deals with the implementation of Elite Studying course for the students of NAPA (Public Administration Department) and all the universities of Ukraine, which provide their students with such kind of Master's Programs. Introducing their own definition of 'Elite studying' term, the authors of the article depict the urgent necessity of incorporation of the new course into curriculum, as it is up-to-date with modernization processes in Ukraine and reformation of its public service.

Keywords: etiology, administrative elite, political elite, system of continuous trade education.

тями, які забезпечують їм владу (В.Парето); 2) найактивніші у політичному відношенні люди, зорієнтовані на владу; організована меншість, що здійснює управління неорганізованою більшістю (Г.Моска); 3) «вищий пануючий клас», особи, що володіють у суспільстві найбільшим престижем, статусом, багатством, владою (Г.Лассуел); 4) люди, що володіють інтелектуальною та моральною перевагою над масою безвідносно до свого статусу (Л.Боден), найвищим почуттям відповідальності (Х.Ортега-і-Гасет); 5) особи, що володіють формальною владою в організаціях та інститутах, які визначають соціальне життя (Т.Дай); 6) меншість, яка здійснює найважливіші функції в суспільстві, має найбільшу вагу і вплив (С.Кьоллер); 7) люди, що контролюють вагому частину ресурсів суспільства та займають найвищі посади в ієрархії статусу і влади, отримані ними аскриптив-

но (за належним їм статусом) чи ресептивно (завдяки власним заслугам); 8) особи, які посідають найвищі владні позиції, контролюють велику частину власності, мають найвищий престиж [3]. Як правило, їхня кількість 1-5% від чисельності населення; 9) найбільш творча, талановита пасіонарна частина людства; 10) вищий, привілейований прошарок, що здійснює функції управління і впливу у суспільстві.

Така сутнісна багатогранність поняття «еліта» не лише не викликає жодного сумніву, а й слугує беззаперечним підтвердженням необхідності розмежування понять «елітологія» — «елітознавство».

Так, проведений аналіз свідчить, що словникові дефініції терміна «елітологія» об'єднують такі основні значення: 1) порівняно нова соціально-політична дисципліна з глибоким історичним корінням; 2) наука про еліти та елітне, про вищий прошарок людей у системі соціально-політичної стратифікації населення, особлива роль якого обумовлюється особливою важливістю управлінської діяльності; 3) найбільш широке поняття, що об'єднує усі науки про еліти, безвідносно до цінностей орієнтації вчених, що розробляють цю проблематику задля суспільства, яке потребує еліти для свого управління та ставить еліту у привілейоване становище; 4) самостійна наукова дисципліна про еліти.

Відповідно, предметом елітології є **наукове дослідження**: 1) процесу соціально-політичного управління і, перш за все, вищої ланки політиків, виявлення та опис того соціального прошарку, який безпосередньо здійснює це управління, будучи його суб'єктом (чи, у всякому разі, найважливішим структурним елементом цього суб'єкта); 2) еліти, її складу, законів функціонування, приходу до влади та утримання цієї влади, легітимізації її як правлячого прошарку, умовою чого є визнання її провідної ролі масою послідовників; 3) ролі еліти у соціальному процесі, причин її деградації та відходу з історичної арени як невідповідної новим історичним умовам; 4) трансформаційних законів, притаманних елітам, та процесів зміни еліт.

Автори статті зазначають, що їм не вдалося знайти офіційно усталеного визначення поняття «елітознавство». Саме тому вони вважають за необхідне

запропонувати власну дефініцію цього терміна. Отже, на їх думку, елітознавство — це: 1) галузь гуманітарних спеціальних знань про: еліту в усій складності та багатогранності прояву цього соціально-політичного явища; її природу, сутність, принципи, цінності, функції; внутрішню структуру, закономірності формування, становлення й розвитку; її окремі види, типи, класифікації; реалізацію притаманних їй рис у конкретних умовах (історичних, політичних, управлінських, економічних, соціальних, конфесійних, культурних тощо); 2) один із основних (суспільствознавство, природознавство, технознавство, людинознавство) стовбурів людського пізнання, предметом якого є знання про еліту в цілому та її найрізноманітніші виміри, сфери, явища, процеси, принципи, рівні, етапи, форми, види, типи, класифікації тощо; 3) сукупність усіх накопичених людством знань про еліту та притаманні їй трансформаційні процеси; 4) цілісна та об'ємна картина знань про адміністративно-управлінську та політичну еліту; 5) складова соціальної антропології, що об'єднує такі її частини, як управлінська антропологія та політична антропологія; 6) розділ елітології — науки про еліти; 6) навчальна дисципліна, навчальний курс, навчальний предмет про адміністративно-управлінську та політичну еліти, зосереджена на спеціальних знаннях, уміннях, навичках, необхідних майбутнім управлінцям та політикам для ефективної діяльності у сфері державного управління та політичного менеджменту. Характерною особливістю навчальної дисципліни елітознавства є комплексний міждисциплінарний підхід до висвітлення різноманітної та багатоаспектної проблематики еліти.

Предметом елітознавства є усвідомлення, розуміння, засвоєння, вивчення накопичених людством теоретичних знань про еліти та вироблення ними слухачами — майбутніми представниками адміністративно-управлінської та політичної еліт — відповідних умінь і навичок, необхідних їм для: використання у професійній діяльності, здійснення ефективної й результативної професійної управлінської й політичної діяльності та її відповідності морально-етичним цінностям цих еліт. Розмежування цих понять доцільно зобразити графічно у табл. 1.

Таблиця 1. Сутнісна відмінність понять «елітологія» — «елітознавство»

Назва поняття	Сутність поняття
Елітологія	- наука про еліти - наукова дисципліна - сфера наукових досліджень багатогранних проблем еліт та притаманних їм процесів
Елітознавство	- знання про еліти - навчальна дисципліна, навчальний курс, навчальний предмет - сфера накопичених людством розмаїтих знань про еліти та притаманні їм процеси

Стан справ в Україні на теперішньому етапі свідчить про необхідність осучаснення підходу до системи безперервної професійної підготовки представників адміністративно-управлінської та політичної еліт. Її основною метою має стати спрямування кожного управлінця як «людини адміністративної» та політика як «людини політичної» до навчання впродовж всієї професійної діяльності[7].

Такий осучаснений підхід актуалізує необхідність урахування розмаїття особистісно-творчих проявів державних службовців та політиків як суб'єктів владних повноважень і одночасно представників адміністративно-управлінської та політичної еліт у соціальному вимірі їх постійної професійно-професійно-особистісної самоосвіти, саморозвитку, самоактуалізації, самореалізації, самовдосконалення (рис. 1) [5-6; 8].

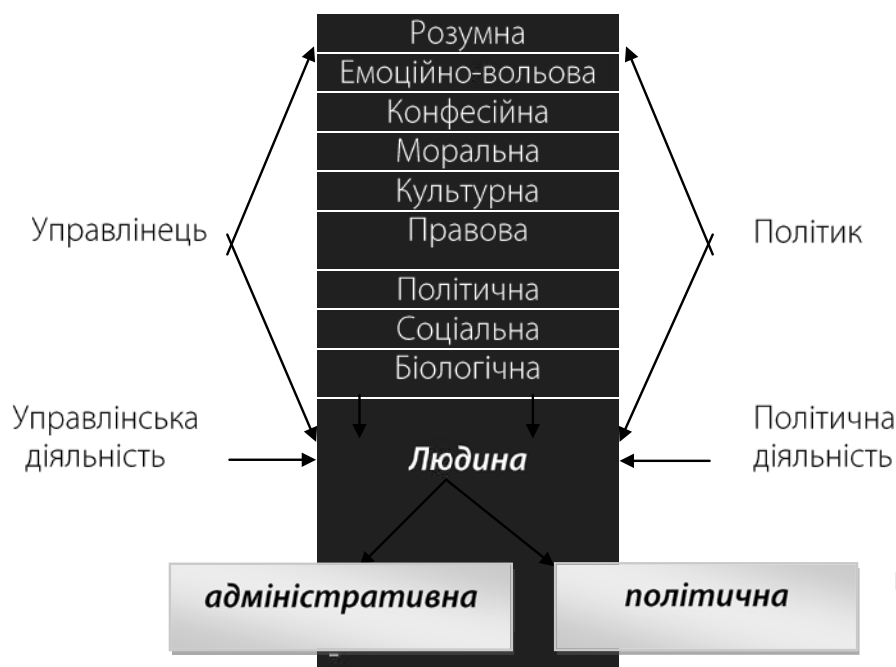


Рис. 1. Суб'єкт владних повноважень як людина адміністративна та людина політична

На думку авторів статті, фахова підготовка з елітознавства має не лише набути обов'язкового характеру для політиків та управлінців усіх рівнів, а й стати основою і критерієм їх професійно-професійно-особистісного безперервного удосконалення, оцінювання, кар'єрного зростання.

Причому підґрунтям такої професійної освіти має стати соціокультурний принцип гуманізації. Його суть полягає у зверненні до особистості чиновника й політика як людини адміністративної та людини політичної, врахуванні її пріоритетної ролі у процесі формування та реалізації державної політики і, відповідно, несення персональної відповідальності за її наслідки [6; 7; 9].

Необхідно зазначити, що «елітознавство» та «елітологія» мають вивчатись у межах соціальної антропології. Вона є системою необхідних для здійснення ефективної та результативної політичної й управлінської діяльності спеціально відібраних знань про соціально-індивідуально-особистісну природу політика та чиновника як «людини політичної» та «людини адміністративної» [8;10-11].

Саме тому запровадження навчальної дисципліни з елітознавства має стати основою професійної підготовки усіх представників адміністративно-управлінської та політичної еліт до організації і, головне, здійснення щоденної дієво-результативної професійної і професійної управлінської та політичної діяльності на користь держави, країни, українського суспільства, кожної територіальної громади, кожного українця [8-11].

Розуміння та усвідомлення державними службовцями та політиками своєї історичної місії і своєї відповідальності — у масштабі держави, країни, нації, кожної територіальної громади — має стати першочерговим завданням для кожного з них та викликом для безперервної професіоналізації державних службовців та політиків усіх рівнів.

При цьому важливо наголосити, що, незважаючи на подальше розмежування у новому Законі України «Про державну службу» адміністративних та політичних посад та підмічену ще Вінстоном Черчиллем відмінність між державним діячем та політиком, яка полягає у тому, що політик орієнтується на наступні

вибори, а державний діяч — на наступне покоління, вони обоє є однаково відповідальними за стан справ у державі, країні, суспільстві.

Автори статті, як і усі викладачі кафедри парламентаризму та політичного менеджменту Національної академії державного управління при Президентові України, у нинішньому році виконують науково-дослідне дослідження з теоретико-методологічних засад розвитку політичної та адміністративно-управлінської еліти в Україні. Саме у його межах передбачено розробку навчальної дисципліни «Елітознавство» та підготовку матеріалів навчально-методичного комплексу цієї дисципліни. Його складовими частинами стануть: навчальна програма, робоча навчальна програма, методичні рекомендації для слухачів, цикл лекцій, плани семінарських та практичних занять, пакет творчих завдань, перелік питань для самостійної роботи, тематика магістерських робіт.

Основними темами, яким буде приділено особливу увагу під час аудиторних занять, мають стати такі: «Елітознавство як навчальна дисципліна», «Гене-за еліт та елітологічних знань», «Політична еліта — суб'єкт політичної діяльності», «Адміністративно-управлінська еліта — суб'єкт управління», «Адміністративно-управлінська та політична еліта в контексті викликів Української держави ХХІ ст.» тощо.

Автори статті вважають за необхідне ще раз наголосити на тому, що, хоча навчальна дисципліна «Елітознавство» розробляється для слухачів спеціальності «Парламентаризм та парламентська діяльність» НАДУ, вона має стати обов'язковою для слухачів усіх спеціальностей не лише НАДУ, а й тих ВНЗ, де вивчається магістерська програма «Державне управління».

Висновки. Проведений аналіз дозволяє сформулювати такі висновки:

- виклики, що постають перед Українською державою на сучасному етапі її функціонування, ак-

туалізують проблему посилення випереджальності безперервної підготовки державних службовців та політиків, професійно задіяних у державно-адміністративній та політичній діяльності;

- представляючи адміністративно-управлінську та політичну еліти, вони зобов'язані дотримуватися своєрідного «кодексу честі» цих еліт, демонструючи своєю щоденною професійною діяльністю найвищі зразки не лише виконання свого професійного, і, отже, громадянського обов'язку, а й несучи персональну відповідальність за свої слова, обіцянки, дії, вчинки та стан справ у державі, країні, кожній територіальній громаді;

- розробка та впровадження у навчальний процес сучасної навчальної дисципліни «Елітознавство», спрямованої на активізацію особистості та відповідальності майбутніх чиновників та політиків усіх рівнів, сприятиме успішному розв'язанню проблеми подальшої професіоналізації та посиленню персональної відповідальності представників адміністративно-управлінської та політичної еліт;

- запровадження у широкий обіг поняття «елітознавство» та його відмежування від поняття «елітологія», що співвідносяться як родове та видове поняття, є своєчасним об'єктивним процесом, який сприятиме розмежуванню навчальної та наукової дисциплін.

- *Напрями подальших досліджень проблематики статті* можуть стосуватися, перш за все:

- розробки усіх матеріалів навчально-методичного комплексу навчальної дисципліни «Елітознавство»,

- удосконалення механізмів впровадження якісних результатів вивчення слухачами навчальної дисципліни «Елітознавство» у професійно-професіональну державно-адміністративну та політичну діяльність.

Список використаних джерел:

1. Про державну службу /Закон України від 17.11.2011 № 4050-VI. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua>
2. Ашин Г.К. Современные теории элиты. — М., 1985; Ашин Г.К. Элитология. История, современность : монограф. / Под ред. Тотова В.М. — М. : МГИМО-Университет, 2010. — 599 с.
3. Current Sociology. — L., 2009. — 246 p.
4. Гошовська В.А. Українська еліта у державотворчому процесі сучасної України. — К. : НАДУ, 2013. — 201 с.
5. Пашко Л. Людиноцентризм як принцип і пріоритет державного управління в Україні // Публічне управління: теорія та практика : Зб. наук. пр. Асоціації докторів наук з державного управління. — Х. : Вид-во «ДОКНАУКДЕРЖУПР». — 2010. — № 3-4. — С. 81-89.
6. Пашко Л.А. До проблеми усвідомлення сучасної сутності управлінської культури // Менеджер : Вісник Донецького державного університету управління. — 2009. — № 2(48). — Донецьк, 2009. — С. 153-160.
7. Гошовська В.А., Ларіна Н.Б. Інноваційні моделі підвищення кваліфікації управлінських кадрів // Ефективність підвищення кваліфікації управлінських кадрів : навч.-метод. посіб. / За заг. ред. В.А.Гошовської. 2011. — 36 с.
8. Гошовська В., Пашко Л. Реформування Української держави як виклик сьогодення // Вісн. НАДУ. — 2011. — № 1. — С. 14-22.
9. Основи вітчизняного парламентаризму : підруч. для студ. вищих навч. закл. : у 2 т. / За заг. ред. В.А.Гошовської; уклад.: Н.Б.Ларіна та ін. — К. : НАДУ, 2011. — Т. 1. — 408 с. — Т. 2. — 466 с.
10. Місце та роль українських регіональних еліт у державотворчому процесі: навч.-метод. посіб. / Кол. авт.: В.А.Гошовська, К.Ф.Задоя, Г.А.Кернес; за заг. ред. д.політ.н., проф.В.А.Гошовської. — К. : НАДУ, 2011. — 120 с.
11. Українська еліта та її роль у державотворенні : навч. посіб./ В.А.Гошовська, М.І.Пірен, К.Ф.Задоя, Г.А.Кернес; за заг. ред. д.політ.н., проф. В.А.Гошовської. — К. : НАДУ, 2010. — 136 с. ■

ІНСТИТУЦІЙНА РЕФОРМА У СФЕРІ ВИКОНАННЯ МАЙБУТНЬОЇ УГОДИ ПРО АСОЦІАЦІЮ МІЖ УКРАЇНОЮ ТА ЄВРОПЕЙСЬКИМ СОЮЗОМ

Олена ЗАЙЧЕНКО,

завідувач сектору проектів у сфері адміністративної реформи, SIGMAтаCIB відділу управління проектами Центру адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу

Олена ТОРОКАНЕЦЬ-ТУРЧЕНКО,

головний консультант сектору проектів у сфері адміністративної реформи, SIGMAтаCIB відділу управління проектами Центру адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу

Вільнюський саміт «Східного партнерства» є важливою подією цієї осені, адже передбачається, що на заході буде підписано Угоду про асоціацію між Україною та Європейським Союзом. Зазначена Угода стане новим базовим договором між Україною та ЄС на заміну чинної Угоди про партнерство та співробітництво.

Переговори щодо укладання Угоди тривали з березня 2007 року. Її особливість в тому, що вона зорієнтована на створення нового та поглибленого формату відносин між Україною та ЄС. Більш того, це двосторонній документ, який не схожий на подібні угоди, що укладені ЄС з країнами Центральної та Східної Європи. Угода про асоціацію є першою угодою, що ґрунтується на політичній асоціації між ЄС та будь-якою з країн-учасниць «Східного партнерства».

Підписання такого документа має важливе політичне значення для України, оскільки воно означатиме свідомий вибір на користь європейського розвитку нашої країни. Варто зазначити, що Угода приділяє особливу увагу цінностям і принципам: демократії та верховенству права, повазі до прав людини та засадничих свобод, належному урядуванню, ринковій економіці та збалансованому розвитку. Водночас з укладенням Угоди відносини між Україною та ЄС перейдуть на новий рівень — від партнерства і співробітництва до політичної асоціації та економічної інтеграції. У цьому контексті для України це означає проведення системних та комплексних внутрішньодержавних реформ з метою досягнення нашою державою критеріїв членства в ЄС.

Не менш важливою складовою Угоди є питання створення всеохоплюючої та поглибленої зони вільної торгівлі, яка спрямована на встановлення сталих та сприятливих сусідських відносин між нашою країною та країнами-членами ЄС шляхом покращення торговельних відносин та посилення економічних зв'язків. Майбутня зона вільної торгівлі являє собою різновид двосторонньої угоди, реалізація якої відкриє внутрішні ринки Європейського Союзу для українських представників за допомогою усунення митних зборів і нетарифних торговельних бар'єрів.

Укладення угод про асоціацію з ЄС є складовою частиною ініціативи ЄС «Східне партнерство». Ця ініціатива є відносно новою політикою ЄС, що має на меті зміцнення стосунків зі східними країнами-сусідами ЄС, що сприятиме подальшому провадженню східного напрямку Європейської політики сусідства. Ініціатива «Східне партнерство» була представлена у травні 2008 року та передбачала участь 6 країн Східної Європи — Азербайджану, Білорусії, Вірменії, Грузії, Молдови та України.

Одними із основних напрямів співпраці в рамках ініціативи «Східне партнерство» були обрані:

- подальше спрощення візового режиму, його рух до лібералізації та створення інтегрованої системи управління кордонами;
- укладення поглибленої зони вільної торгівлі;
- підтримка процесу адаптації законодавства країни-партнера та зміцнення її інституцій;
- сприяння регіональному розвитку;
- співпраця у сфері енергетичної безпеки.

Одним із ключових механізмів кооперації в рамках ініціативи «Східне партнерство» є програма Всеохоплюючої інституційної розбудови (CIB). Метою програми CIB є підтримка Уряду країни-партнера у реалізації планів інституційних реформ (ПІР) за допомогою визначених та узгоджених з ЄС пріоритетів посилення спроможності інституцій в окремій сфері.

14 жовтня 2010 року Україна взяла на себе зобов'язання щодо впровадження програми CIB, підписавши Меморандум про взаєморозуміння між Урядом України та Європейською Комісією щодо Рамкового документа програми Всеохоплюючої інституційної розбудови. В меморандумі було визначено ключові питання на які спрямовані реформи в рамках CIB, можливі інструменти здійснення реформ та визначені ключові установи, яким буде надаватися підтримка ЄС.

Ключовими сферами для здійснення секторальних реформ в рамках програми CIB в Україні визначені:

- санітарні та фітосанітарні заходи;
- міграція;
- контроль у сфері державної допомоги суб'єктам господарювання;
- виконання майбутньої Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом.

Для належного виконання зобов'язань в рамках програми CIB Уряд України затвердив розпорядження Кабінету Міністрів України від 10 листопада 2010 року № 2078-р «Деякі питання підготовки та виконання програми Всеохоплюючої інституційної розбудови у рамках ініціативи Європейського Союзу «Східне партнерство», де передбачені етапи щодо підготовки та впровадження планів інституційних реформ у чотирьох сферах програми CIB. Цим же розпорядженням Нацдержслужбу України було визначено національним координатором впровадження програми CIB.

Відповідно до вищезазначеного розпорядження на Нацдержслужбу України та зацікавлені органи державної влади було покладено зобов'язання щодо розробки та затвердження актами Уряду України планів інституційної реформи CIB.

Один з таких планів інституційної реформи був у сфері виконання майбутньої Угоди про асоціацію між Україною та ЄС. Виконання плану було закріплено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 10 жовтня 2012 року № 767-р «Деякі питання проведення інституційної реформи у сфері виконання майбутньої Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом». Також розпорядження Кабінету Міністрів України містить Концепцію інституцій-

ної реформи у сфері виконання майбутньої Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, якою визначена мета та строки виконання, очікувані результати, а також обсяг фінансування та джерела їх фінансування.

Проведення запланованої інституційної реформи щодо виконання майбутньої Угоди про асоціацію буде здійснюватися протягом 2012 — 2014 років, на що передбачено надання допомоги ЄС близько 10 млн. євро.

Відповідно до плану інституційної реформи, основними пріоритетами щодо проведення реформ у сфері європейської інтеграції визначено:

- забезпечення ефективної координації процесу реалізації державної політики у сфері європейської інтеграції, насамперед щодо проведення внутрішніх реформ з метою виконання зобов'язань за Угодою про асоціацію (координація політики у сфері європейської інтеграції є, перш за все, опрацювання механізму узгодження спільної позиції з важливих питань. Формулювання спільної позиції зазвичай відбувається на багатьох рівнях, і окрім узгоджень між окремими міністерствами, вони охоплюють переговори, наприклад, з територіальними органами влади);
- підвищення ефективності використання ресурсів зовнішньої допомоги, у тому числі допомоги ЄС, під час проведення внутрішніх реформ з метою виконання зобов'язань за Угодою про асоціацію;
- підвищення рівня кадрового забезпечення відповідних підрозділів центральних органів виконавчої влади з питань європейської інтеграції (обов'язковою умовою для створення передумов для набуття Україною членства в Європейському Союзі є забезпечення органів державної влади й органів місцевого самоврядування висококваліфікованими фахівцями, спроможними розробляти і реалізовувати державну політику європейської інтеграції, сприяти інноваційним процесам у суспільстві для утвердження соціальної справедливості, демократії, забезпечення прав і свобод людини, сталого розвитку на основі європейських стандартів, а також фахівців які мають необхідний рівень знань і навичок, необхідних для виконання завдань з реалізації державної політики, зокрема з підготовки і виконання Угоди про асоціацію між Україною та ЄС. Такі вимоги стосуються не тільки працівників центральних установ, а й працівників місцевого та регіонального рівнів. Як правило саме фахівці, які обіймають посади нижчих категорій, відіграють вагомий роль у безпосередній реалізації завдань політики європейської інтеграції України, і, відповідно, потребують підвищення рівня знань у цій сфері);

- оновлення наявної структури та визначення повноважень українських частин двосторонніх органів формату Україна — ЄС з урахуванням нових функцій, які вони виконуватимуть відповідно до Угоди про асоціацію;

- поглиблення секторального співробітництва між Україною та ЄС (розвиток таких галузей, як енергетика, транспорт, науково-технологічна сфера);

- підвищення рівня залучення місцевих органів виконавчої влади до процесів європейської інтеграції (інтеграційні процеси є частиною внутрішньої політики держави, а тому є необхідним створення механізму залучення всіх органів виконавчої влади, центрального та місцевого рівнів до реалізації політики європейської інтеграції).

Також відповідно до вищезазначеного розпорядження Міністерство закордонних справ України визначено відповідальним органом за моніторинг виконання плану інституційної реформи у сфері виконання Угоди про асоціацію. З цієї метою внутрішнім наказом було утворено Міжвідомчу координаційну групу з питань моніторингу виконання плану проведення інституційної реформи у сфері виконання майбутньої Угоди про асоціацію між Україною та ЄС. До складу цієї групи увійшли представники від Кабінету Міністрів України, Міністерства економічного розвитку і торгівлі України, Міністерства фінансів України, Міністерства юстиції України, Державного комітету телебачення і радіомовлення України, Національного агентства України з питань державної служби та інших заінтересованих органів державної влади.

З метою започаткування проектів європейської допомоги для реалізації плану інституційної реформи в Україні з експертною місією прибули міжнародні фахівці (16 травня — 4 червня 2013 року). Особливу увагу експерти Іво Ролліс (Литва) та Олександр Колосовський (Франція) зосередили на оцінці інституційних потреб основних центральних органів виконавчої влади, що відповідають за впровадження плану інституційної реформи та на розробці технічних завдань майбутніх проектів допомоги.

За результатами першої місії експертами ЄС були надані рекомендації щодо:

- необхідності зміцнення центрального механізму та структурних підрозділів, задіяних у виконанні майбутньої Угоди про асоціацію;

- сприяння адаптації українського законодавства до *acquis communautaire*;

- сприяння створенню та підтримці діяльності українсько-європейських інститутів з навчальних програм.

Одним із основних аспектів для забезпечення дієвого механізму реалізації плану інституційної реформи у сфері виконання майбутньої Угоди про асоціацію між Україною та ЄС є забезпечення відповідного кадрового потенціалу у центральних органах виконавчої влади. Варто зазначити, що основними проблемами у цій сфері є:

- низький рівень поінформованості державних службовців про основні засади та ключові аспекти євроінтеграційного напрямку України, зокрема положень майбутньої Угоди;

- недостатня фахова підготовка державних службовців, які відповідають за впровадження положень майбутньої Угоди.

Під час місії до України експерти запропонували такі заходи щодо поліпшення організації навчання / перепідготовки державних службовців:

- удосконалення навчання та програми перепідготовки для державних службовців з питань європейської інтеграції;

- перегляд навчальних програм Національної академії державного управління при Президенті України та інших державних навчальних закладів;

- проведення оцінки потреб у навчанні;

- створення мережі між навчальними закладами на високому політичному рівні.

Всі вищезазначені завдання Плану заходів потребують злагодженої співпраці зацікавлених органів державної влади, але найважливіше те, щоб ця співпраця базувалася на єдиних прагненнях, баченнях та діях у виконанні майбутньої Угоди про асоціацію між Україною та ЄС.

Загалом виконання зобов'язань, що передбачені Угодою про асоціацію між Україною та ЄС дозволить:

- удосконалити систему державного управління у сфері європейської інтеграції;

- підвищити рівень кадрового забезпечення структурних підрозділів центральних органів виконавчої влади;

- покращити координацію державної політики у євроінтеграційній сфері (удосконалення інформаційного забезпечення та інформування громадськості); підвищити рівень залученості місцевих органів виконавчої влади до процесів євроінтеграції.

План інституційної реформи у сфері виконання майбутньої Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом дасть змогу створити міцний механізм залучення представників громадськості, а також незалежних експертів та відповідних заінтересованих сторін до формування та реалізації державної політики у сфері європейської інтеграції, зокрема імплементації Угоди. ■

ІМІДЖ ЯК КОМУНІКАТИВНА ОСНОВА ПОЗИЦІОНУВАННЯ ВЛАДИ



Наталія ЛАРІНА,

кандидат педагогічних наук, перший заступник директора Інституту підвищення кваліфікації керівних кадрів, доцент кафедри парламентаризму та політичного менеджменту Національної академії державного управління при Президентові України

Анотація. У статті аналізується імідж як комунікативна основа позиціонування влади та досліджуються складові іміджу суб'єктів владних повноважень. Увага автора статті приділяється формуванню іміджу влади через безпосередню взаємодію із громадськістю.

Ключові слова: імідж, політична та адміністративно-управлінська діяльність, комунікативна діяльність, громадськість.

Аннотация. В статье анализируется имидж как коммуникативная основа позиционирования власти и исследуются составляющие имиджа субъектов властных полномочий. Внимание автора статьи уделяется формированию имиджа власти через непосредственное взаимодействие с общественностью.

Ключевые слова: имидж, политическая и административно-управленческая деятельность, коммуникативная деятельность, общественность.

Annotation. In the article an image as communicative basis of keeping of power is analysed and the constituents of image of subjects of imperious plenary powers are probed. Attention of author of the article is spared forming of image of power through the direct co-operating with public.

Keywords: image, political and administrative and managerial activity, communicative activity, public.

Постановка проблеми. Проблеми позитивного іміджу суб'єктів владних повноважень усіх рівнів нині набувають особливої актуальності, оскільки саме від нього залежить поглиблення чи згасання довіри громадян до органів влади, політиків, усіх, хто розробляє та реалізує державну політику.

Аналіз останніх наукових досліджень за темою статті свідчить, що науковці постійну увагу приділяють дослідженню проблематики формування та підтримування позитивного іміджу.

Мета статті полягає в аналізі іміджу як комунікативній основі позиціонування влади та її інститутів.

Виклад основного матеріалу. Поняття «імідж» ввели в науковий лексикон Зигмунд Фрейд (30-ті рр. XX ст.) і Кеннет Болдуінг (60-ті рр. XX ст.). З. Фрейд видавав журнал з такою ж назвою, в результаті чого поняття іміджу перестало бути тільки психологічним терміном, але широкого розповсюдження в науці і практиці не мало. Тільки в 60-ті рр. XX ст. американський економіст К. Болдуінг ввів у діловий обіг термін «імідж».

В Україні поняття «імідж» широко увійшло в практику в 90-і рр. XX ст. З'явився попит на професійне формування іміджу артистів, спортсменів, політиків. Імідж як форма відображення у свідомості людини предметного світу і соціальної дійсності існував на різних стадіях розвитку суспільства.

Однак наука про імідж з'явилася саме тоді, коли інформаційні та телекомунікаційні технології зайняли домінуюче місце у формуванні громадської думки. Іміджологія — наука про засоби та складові побудови іміджу, що виділяє основні аспекти привабливого вигляду; нова науково-прикладна дисципліна, яка виникає на стику психології, соціології, філософії, культурології, костюмології, інших наук; іміджологія вивчає закономірності формування, функціонування та управління іміджем людини, організації, товару та послуги, розкриває загальне, особливе і одиничне в онтології всіх видів іміджів; іміджологія виступає комплексом знань про створення керованого образу предмета, людини чи організації; наука про ефективне управління образом об'єкта.

Об'єкт вивчення іміджології — імідж як комунікативна одиниця, предмет — засоби формування позитивного образу індивіда, територіального утворення, корпорації, товару і загальногосподарських сфер. Іміджологія будується на виявленні та впровадженні індивідуально-типових рис в імідж.

Для науки державного управління найбільш цікавими є такі області іміджології: іміджологія особистості (політичний, громадський діяч, керівник організації, працівники управлінської сфери); іміджологія громадських структур, осередків суспільства (партія, громадська організація, етнос); іміджологія корпорацій (підприємства, фонди, банки); іміджологія територій (державна, регіон, ареал); іміджологія послуг, товару, предмета (предметні і системні якості); іміджологія сфер суспільства (наука, культура, мистецтво, література); іміджологія ідеальних структур (бренд, торгова марка, релігія).

Імідж — результат та конкретна форма відображення предметів і явищ у світосприйнятті людини, тобто відчуття, уявлення, поняття, які на основі цього формуються, та сформульовані висновки. Виходячи з цього, можна стверджувати, що кожному об'єкту притаманний певний імідж, «забарвленість», «упізнаність». Навіть його відсутність, вважає професор Г.Г. Почепцов, — також імідж [6, с. 22].

Політичний імідж — образ суб'єкта політики, який цілеспрямовано формується і покликаний здійснити емоційно-психологічний вплив на об'єкти політики з метою популяризації самої політики чи діяльності [1, с. 7].

Необхідно зазначити, що ключовим елементом усієї системи політичної комунікації є комунікативні технології. Сформовані в процесі цілеспрямованої діяльності чи виникнувши стихійно, спонтанно, вони є головним практичним засобом впливу різних політичних суб'єктів на ринок влади, що утворився, суспільну думку населення, політичних суперників й інші елементи сформованої політичної кон'юнктури. До різновиду комунікативних технологій відносять технологію побудови іміджу органів державної влади.

Імідж є «живою» та «органічною» комунікативною основою позиціонування влади. Її можна спрямовувати, коригувати, уточнювати, переробляти, аби вона відповідала очікуванням громадськості. Саме успішний імідж є запорукою успішності функціонування як органу державної влади, так і її керівної ланки зокрема. Тому імідж має бути чітко структурованим, керованим, а відтак розроблятися та реалізовуватися за відповідною схемою позитивно-го сприйняття залежно від обставин.

Імідж державної влади формується шляхом: практичних дій (прийнятих рішень) (10%), усних заяв

(40 %) чуток (20 %), стереотипного сприйняття (10 %), репутації (20 %) [3, с. 345]. Виходячи із цього, застосовуються технології іміджмейкерства, спрямовані на те, аби: залучати та утримувати увагу громадськості; формувати установки на досягнення довіри; застосовувати психологічні методики самопрезентації; розвивати комунікативні здібності управлінця, аби йому вдалося завоювати аудиторію.

Побудова іміджу чиновника центрального та місцевого рівня влади включає такі основні елементи:

- ступінь відповідності: психологічний типаж, мова, вчинки, манера поведінки, стиль діяльності;
- ініціативність: здатність до модернізації, орієнтація на перспективу;
- реалізація ініціатив громадян: перетворення інтересів та потреб громадськості на зміст творення державної політики;
- вміння налагоджувати взаємодію із різними групами громадськості: з політичними партіями та релігійними організаціями;
- вміння бути гнучким: у взаєминах із політичними партіями та опозиційними силами (уникаючи загострення відносин з ними) у процесі реалізації власної політики.

Важливою складовою ефективності іміджу чиновника є рівень довіри до нього з боку громадськості. Далекоглядність, тобто стратегічність органів державної влади характеризує їх здатність запропонувати громадянам перспективні й ефективні програми розв'язання суспільно-політичних та економічних проблем. У протилежному випадку, якщо влада не здатна до стратегічних кроків у своїй діяльності, а тим більше до їх реалізації, вона навряд чи буде користуватися довірою своїх громадян.

Справедливість органів державної влади передусім пов'язується із законністю, відкритістю, прозорістю їх діяльності, а головне із дотриманням чітких етичних і правових стандартів суспільної життєдіяльності, в протилежному випадку влада ризикує виглядати в очах громадськості беззаконною, безвідповідальною і високо корумпованою.

Стабільність функціонування органів державної влади створює ефект передбачуваності та перспективності процесів реалізації державної політики. Саме стабільність, яка характеризує ефективну реалізацію функцій державного управління, є важливою складовою формування рівня довіри до влади з боку громадськості. Від того наскільки влада є стабільною залежить тривалість комунікативного зв'язку влади та громадськості.

Довіра до органів державної влади може бути досягнута лише за тих умов, якщо остання доводить свою стратегічну спрямованість надавати об'єктивну

інформацію громадськості про свої рішення, декларуючи тим самим відкритість та прозорість своїх дій.

Загалом, основним критерієм ефективності чиновника є здатність нести відповідальність за прийняті рішення, а також і за його бездіяльність. Як показує практика, чим гучніші заяви роблять державно-управлінські структури і чим менш рішучими виявляються їх дії, тим меншу ефективність вони декларують, тим негативніший імідж вони мають в очах громадськості.

Важлива роль при позиціонуванні такої діяльності належить державно-управлінським службам зв'язків з громадськістю, які таку неадекватність заяв та дій можуть намагатися спростовувати іншими комунікативними засобами, зокрема шляхом зосередження уваги громадськості на позитивних рішеннях влади, а подекуди і шляхом переключення уваги громадськості на інші «новинні приводи», які за таких умов можуть створюватись штучно.

Імідж, який формується фахівцями у сфері паблік рілейшнз, має відповідати таким основним критеріям: змінюватись відповідно до умов соціально-політичної та економічної ситуації; перебувати у стані постійного формування; постійно перероблятися (уточнюватись, модифікуватись за допомогою окремих дій, вчинків, рішень).

У системі державного управління найбільш небезпечним є радикальна зміна іміджу, яка на практиці зустрічається дуже рідко, адже це негативно може позначитись на сприйнятті діяльності чиновника.

Водночас імідж не може бути «закостенілою комунікативною конструкцією», адже його ефективність проявляються у здатності налагоджувати зворотний зв'язок. Результативність однієї і тієї ж моделі іміджу в умовах зміни суспільно-політичної ситуації може знижуватись. Так, наприклад, успішність іміджу кандидата в президенти в умовах однієї виборчої кампанії може бути гарантована, а в умовах наступної кампанії потерпіти фіаско.

Розроблений імідж кандидата у межах однієї національної традиції може також бути невдалим, а в межах іншої гарантувати успіх. Наочним прикладом останнього може слугувати імідж американського політика А.Гора, основним гаслом приведення до влади якого було «Країні потрібен Гор», який програв вибори. Іміджева калька була використана в Україні у виборчій кампанії 2007 р. щодо позиціонування В.Литвина — «Країні потрібен Литвин», що всупереч американській гарантувало успіх лідерові та його команді.

На формування позитивного іміджу чиновника також впливають його взаємини з опозицією, соратниками, послідовниками, командою в цілому. Досить

часто негативний імідж членів команди перших осіб держави може поширюватись і на ставлення до них. До прикладу — корупційні скандали в оточенні перших осіб найбільш негативно позначаються на ставленні до них з боку громадськості, підриваючи їх кредит довіри. Це безпосередньо не може не позначатись на ставленні до діяльності органів державної влади.

Основною рисою чиновника, яка, як правило, пріоритетно визначає позитивне ставлення до нього, є харизматичність, завдяки якій він може заявити про результативність своєї діяльності. Як показує практика, громадяни більше довіряють харизматичним лідерам (подекуди і популістам), адже основними іміджевими рисами їх є: «народний заступник», «ображений», «страждалець та непохитний борець за правду», «герой-мученик».

На формування позитивного іміджу влади впливають внутрішня та зовнішня складова позиціонування влади. Внутрішня складова характеризує відповідність змісту політики установи реальним потребам та інтересам громадськості, адже лише своєчасна реакція влади на звернення громадян створює сприятливе уявлення про діяльність владних структур у цілому. Зовнішня складова стосується зовнішньої форми сприйняття влади, а саме зовнішній вигляд управлінців (дотримання ділового стилю в одязі), інтер'єр приміщення, які забезпечують позитивне сприйняття діяльності влади.

Наприклад, якщо чиновник працює в «обшарпаному кабінеті, в якому панує безлад», чи якщо управлінець декларує не достатньо етичну поведінку стосовно громадянина, недостатньо привітний, то такого чиновника відповідно і сприймають як «негосподарника», людину, котра не здатна приймати ефективні рішення, неспроможна забезпечити ефективність здійснення державно-управлінської діяльності.

Імідж влади в такому разі формується через безпосередню взаємодію із громадськістю. Тут принципово важливо чиновникам звертати увагу на наступні складові діяльності, які безпосередньо формують ставлення громадськості до влади:

- первинний контакт (привітність, стиль управління), що формує уявлення про діяльність установи;
- ефективність послуг (вказує на те, що влада діє заради обслуговування інтересів громадян);
- узгодженість дій влади та громадянина (влада є «своєю» для громадянина, заради чого вона зобов'язана діяти так, як того від неї вимагає громадськість);
- результативність влади (конкретні кроки на шляху до покращення умов життя громадян).

Важливою складовою успішності іміджу чиновника є його здатність до самопрезентації: як він себе подає громадськості і наскільки він хоча б зовні може поступитись своїми інтересами заради інтересів громадськості. Простіше кажучи, наскільки він вміє «грати» та діяти за інтересами громадськості, в протилежному випадку його шанси досягнути позитивного сприйняття лишаються мінімальними. Завдяки відповідним технологіям іміджмейкерства, самопрезентація чиновника також може піддаватись корективам, змінюватись відповідно до стратегії його позиціонування. У більшості випадків (десь приблизно 72%) позитивне або ж і негативне сприйняття чиновника залежить від першого враження: погляд, жести, міміка, усмішка, рухи, інтонація, тембр голосу, стиль одягу. Саме тому він має бути готовим до постійного та системного завоювання позитивного сприйняття з боку громадськості, адже якщо це сприйняття є негативним, то і його політика не може бути у жодному разі успішною.

Важливою складовою успішності іміджу представників державно-управлінських структур є їх особистісний фактор та розвинені комунікативні здібності. В умовах виборчої кампанії важливим критерієм завжди є особистісний фактор, який як показує практика, спрацьовує у більшості випадків, а тому ми завжди голосуємо за конкретну людину чи політичну силу, яку представляє дана людина. Як показує досвід, лише 10 % виборців знайомляться із виборчою програмою політика чи цікавляться рішеннями, які він приймає, все решта (90 %) — особистісний фактор. Саме тому принципово важливо, аби чиновник у процесах взаємодії з громадськістю дотримувався погляду «очі-в-очі», свою комунікацію завжди супроводжував усмішкою, що сприяє становленню довіри, декларував упевненість у собі та справедливність прийнятих ним рішень.

Чиновник, аби виглядати успішним в очах громадськості, має достатню увагу приділяти своєму зовнішньому вигляду. Сучасний управлінець у системі державної влади має виглядати зовнішньо підтягнутим, охайним та упевненим у собі.

Важливим критерієм успішності іміджу управлінця є його загальнолюдські моральні цінності. Саме його здатність постійно доводити громадськості прагнення жити її інтересами у більшості випадків гарантує можливість формування позитивного іміджу. Чиновник позитивно сприймається громадськістю, якщо він бере на себе відповідальність за покращення життя громадян, хоча б формально. Проте він постійно та системно має доводити громадськості свою чесність та порядність результатом своїх дій. Якщо чиновник постійно позиціонує себе як «морально цнотливий» і водночас його не обминає жодний корупційний скандал, то зрозуміло, що його імідж позитивним бути не може.

Однією із найбільш важливих складових успішності позитивного іміджу чиновника є розвинені комунікативні здібності, які забезпечують успішність його державно-управлінської комунікації, за допомогою якої чиновник не лише передає свої думки, але й конструює свій образ (позитивний/негативний).

Отже, важливим аспектом загального сприйняття й оцінки органів державної влади є враження, яке вони справляють, тобто їх імідж. Це об'єктивний фактор, який відіграє велику роль в оцінці будь-якого соціального явища чи процесу. Значення іміджу в досягненні політичного успіху є дуже важливим, тому що імідж — один із механізмів впливу на інших, можливість психологічного впливу на юрбу. Аби забезпечити ефективність іміджу органів державної влади, доцільно враховувати основні складові його формування, які мають забезпечити успішність як позиціонування, так і вироблення позитивного ставлення до нього з боку громадськості.

Подальші напрями наукових досліджень проблематики статті: виявлення джерел та умов ефективної побудови політичного та адміністративно-управлінського іміджу; аналіз найчастіше використовуваних прийомів формування іміджу: емоціоналізація, акцентування інформації, заміна цілей, подача суперечливих сигналів, метафоризація; розкриття ролі негативного іміджу у практичній парламентській діяльності.

Список використаних джерел:

1. Бебик В. Інформаційно-комунікаційний менеджмент : психологія, технології і техніка паблік рілейшенз / Валерій Бебик. — К. : МАУП, 2005. — 440 с.
2. Інформаційні системи в менеджменті : навч. посібник / С.В.Глівенко, Т.В.Лапін, О.О.Павленко та ін. — Суми : Університетська книга, 2005. — 407 с.
3. Ольшанский Д.В., Пеньков В.Ф. Политический консалтинг / Д.В.Ольшанский, В.Ф.Пеньков. — СПб. : Питер, 2005. — 448 с.
4. Ольшанский Д.В. Политический PR / Д.В.Ольшанский. — СПб. : Питер, 2003. — 570 с.
5. Почепцов Г. Профессия: имиджмейкер / Г.Почепцов. — К. : Студцентр, 2004. — 256 с.
6. Почепцов Г. Имидж: от фараонов до президентов. Строительство воображаемых миров в мифе, сказке, анекдоте, рекламе, пропаганде и паблик рілейшенз / Г.Почепцов. — К. : АДЕФ-Украина, 2007. — 328 с.
7. PR в органах державної влади та місцевого самоврядування / За заг. ред. В.М.Бебика і С.В.Куніцина. — К., 2003 — 240с. ■

ВПРОВАДЖЕННЯ КОМПЕТЕНТІСНОГО ПІДХОДУ ДО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

Марина КАНАВЕЦЬ,

директор Центру адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, кандидат наук з державного управління

Анжела КУКУЛЯ,

завідувач сектору управління персоналом на державній службі експертно-аналітичного відділу Центру адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу

Сьогодні Україна у процесі поступової інтеграції до правового простору Європейського Союзу наполегливо реформує систему державно-управлінських відносин. Адміністративна реформа як один із напрямів Президентської Програми економічних реформ на 2010-2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» спрямована на підвищення ефективності діяльності державних органів і гарантування професійності та відповідальності державної служби.

Європейські виміри реформи закріплені у схваленому в 2010 році Законі України «Про засади внутрішньої і зовнішньої політики», пункт 1 статті 3 якого визначив серед основних засад політики у сфері розбудови державності модернізацію державної служби з урахуванням європейського досвіду на принципах професійності та політичної нейтральності.

Питання розвитку професійної, ефективної та прозорої державної служби є ключовим у Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 роки, затвердженій Указом Президента України від 01.02.2012 № 45/2012, та Державній цільовій програмі розвитку державної служби на період до 2016 року, затвердженій постановою Кабінету Міністрів України від 13.05.2013 № 350, якими визначені шляхи і засоби професіоналізації державної служби, впровадження технологій управління персоналом на противагу існуючим регламентам роботи з кадрами.

Нормативне та організаційне забезпечення створення професійної, політично неупередженої

та ефективною державної служби закріплене у Законі України від 17.11.2011 № 4050-VI «Про державну службу» та нормативно-правових актах щодо його впровадження.

У Законі України від 17.11.2011 № 4050-VI «Про державну службу» застосовано компетентнісний підхід до оцінювання здатності державних службовців виконувати посадові обов'язки, визначені у посадовій інструкції. На законодавчому рівні закріплено нові поняття:

- профіль професійної компетентності посади державної служби — комплексна характеристика посади державної служби, що містить визначення змісту виконуваної за посадою роботи та перелік спеціальних знань, умінь і навичок, необхідних державному службовцю для виконання посадових обов'язків;

- рівень професійної компетентності особи — характеристика особи, що визначається її освітньо-кваліфікаційним рівнем, досвідом роботи та рівнем володіння спеціальними знаннями, уміннями та навичками.

Це підхід до опису та оцінювання професіоналізму, який ґрунтується на врахуванні знань, умінь і навичок, а також особистісних якостей, які дають змогу реалізувати професійний потенціал на практиці. Так, з огляду на них:

- визначаються потреби державних органів у людських ресурсах;

- вони стають вимогами до кандидатів, які претендують на зайняття відповідних посад державної служби;

- відповідність вимогам враховується під час оцінювання результатів діяльності;
- визначаються потреби та проводяться відповідні програми для навчання та розвитку персоналу.

Вони фіксуються у профілях професійної компетентності посад, зазначаються серед вимог до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття цих посад тощо.

Профілі професійної компетентності розширюють критерії, встановлені до посади кваліфікаційними вимогами, беручи до уваги не лише освітній та освітньо-кваліфікаційний рівень та стаж, а й досвід роботи, володіння спеціальними знаннями, уміннями і навичками, необхідними для ефективного виконання посадових обов'язків.

Пріоритетним завданням Нацдержслужби України в 2012 році було проведення комплексу заходів для повномасштабного введення в дію Закону України від 17.11.2011 № 4050-IV «Про державну службу».

Основні заходи та завдання відображені в пунктах 199 та 200 Національного плану дій на 2012 рік щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010-2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава», затвердженого Указом Президента України від 12.03.2012 № 187/2012.

На виконання пункту 199 Національного плану дій на 2012 рік Нацдержслужбою України спільно з Центром адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу були розроблені накази Нацдержслужби України:

- «Про затвердження Типового профілю професійної компетентності посади керівника апарату та мінімальних вимог до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття цієї посади» (наказ Нацдержслужби України від 16.05.2012 № 91, зареєстрований в Мін'юсті України 31.05.2012 за № 872/21184);
- «Про затвердження Порядку визначення спеціальних вимог до досвіду роботи, вимог до прямої підготовки (отриманої особою спеціальності) та інших вимог до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття посад державної служби груп II, III, IV і V» (наказ Нацдержслужби України від 16.05.2012 № 92, зареєстрований в Мін'юсті України 31.05.2012 за № 873/21185);
- «Про затвердження Методичних рекомендацій з розробки профілів професійної компетентності посад державної служби у державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим або їх апараті» (наказ Нацдержслужби України від 20.07.2012 № 148);

- «Про затвердження Методичних рекомендацій з розроблення профілів професійної компетентності посад державної служби групи I у державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим або їх апараті» (наказ Нацдержслужби України від 12.11.2012 № 213).

Також з метою забезпечення розроблення профілів професійної компетентності посад державної служби групи I та на виконання доручення Адміністрації Президента України і Кабінету Міністрів України Нацдержслужбою України було розроблено:

- проект Указу Президента України «Про затвердження профілів професійної компетентності посад державної служби, призначення на які здійснюється Президентом України», який був схвалений на засіданні Уряду 18.02.2013;
- проект постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження профілів професійної компетентності посад Керівника Секретаріату Кабінету Міністрів України, першого заступника та заступника Керівника Секретаріату Кабінету Міністрів України, керівника Апарату Прем'єр-міністра України і Урядових уповноважених», який було внесено на розгляд Уряду у січні 2013 року.

На виконання пункту 200 Національного плану дій на 2012 рік та відповідно до розробленої програми тематичного (короткотермінового/ постійно діючого) семінару Нацдержслужбою України спільно з Центром адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу було проведено навчання керівників державної служби, керівників і працівників служб персоналу державних органів та надано консультативно-методичну допомогу щодо розробки профілів професійної компетентності посад державної служби у державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим або їх апараті. Так, відповідно до проведеного моніторингу, підвищили рівень професійної компетентності щодо розроблення профілів професійної компетентності посад державної служби 8054 державних службовців — керівників та спеціалістів кадрових підрозділів центральних та місцевих органів виконавчої влади, зокрема:

- 1122 особи — учасники семінарів у центральних органах виконавчої влади та інших державних органах;
- 6932 особи — учасники короткострокових тематичних семінарів, які проводились навчальними закладами системи підвищення кваліфікації в регіонах України.

На виконання пункту 200 Національного плану дій на 2012 рік та відповідно до наказу від 20.07.2012 № 148 Нацдержслужбою України здійснено узагаль-

нення звітів державних органів про розробку профілів професійної компетентності посад державної служби. Станом на 18.01.2013 розроблено профілі професійної компетентності до 281 574 посад державної служби у державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим або їх апараті.

З них розроблено:

- 72 434, або 26%, профілів професійної компетентності посад державної служби у місцевих державних адміністраціях;
- 209 140, або 74%, профілів професійної компетентності посад державної служби у центральних органах виконавчої влади та інших державних органах, де є посади державної служби.

Відповідно до завдань Державної цільової програми розвитку державної служби на період до 2016 року, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 13.05.2013 № 350, Нацдержслужбою України спільно з Центром адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу у 2013 році передбачено забезпечити:

- розробку методичних рекомендацій 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;
- проведення аналізу профілів професійної компетентності посад державної служби, їх взаємозв'язку з посадовими інструкціями та положеннями про структурні підрозділи державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим та їх апарату;
- визначення вимог до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття посад державної служби;
- проведення науково-практичних конференцій, конгресів симпозіумів щодо впровадження європейських підходів до управління людськими ресурсами на державній службі;
- проведення тренінгів для керівників служб персоналу державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим та їх апарату щодо оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, їх професійного розвитку, методів і прийомів оцінювання;
- підготовку базових підручників, навчальних посібників, довідників з питань управління людськими ресурсами на державній службі;
- проведення семінарів, засідань за круглим столом з метою формування організаційної культури в органах виконавчої влади, відкритості їх роботи, поширення ефективних методів і форм налагодження взаємовідносин з громадськістю, ведення діалогу з інститутами громадянського суспільства тощо.

Враховуючи вищевказане, запровадження компетентнісного підходу до управління людськими ресурсами на державній службі, введення в дію Закону України від 17.11.2011 № 4050-IV «Про державну службу» та реалізація завдань Державної цільової програми розвитку державної служби на період до 2016 року, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 13.05.2013 № 350, дає можливість комплексного вирішення завдань адміністративної реформи, а саме:

- реформування державної служби у визначені строки, створення умов для подальшого удосконалення державного управління з урахуванням демократичних цінностей і принципів урядування;
- реалізацію державної кадрової політики у сфері державної служби, запровадження сучасних технологій управління людськими ресурсами на державній службі з урахуванням компетентнісного підходу;
- наукове супроводження реформування державної служби, формування та реалізацію державної політики з використанням кращого міжнародного досвіду;
- впровадження в органах виконавчої влади принципів і процедур управління за результатами;
- підвищення якості послуг, які надаються громадянам та іншим категоріям споживачів, забезпечення їх стабільного рівня;
- збільшення мотивації та задоволеності персоналу за рахунок кращої організації його роботи;
- підвищення рівня соціального та матеріального захисту державних службовців;
- оптимізація функціонування органів виконавчої влади і введення механізмів протидії корупції в сферах діяльності органів виконавчої влади;
- підвищення ефективності використання бюджетних коштів;
- збільшення прозорості діяльності та рішень, що приймаються, як для суспільства, так і для вищих органів державної влади;
- проведення моніторингу результативності та ефективності реформування державної служби, створення професійної та політично неупередженої державної служби;
- підвищення престижності державної служби.

Державна служба — це основний інструмент держави і головна складова системи державного управління, за допомогою якого держава виконує взяті на себе перед суспільством зобов'язання. Реформа державної служби стане передумовою для подальшої модернізації державного управління на основі демократичних цінностей і принципів ефективного урядування. ■

ДІЯЛЬНІСТЬ ГРОМАДСЬКОЇ РАДИ ПРИ НАЦДЕРЖСЛУЖБИ УКРАЇНИ

Володимир КУПРІЙ,

голова громадської ради при Нацдержслужбі України,
виконавчий директор Благодійного фонду
«Творчий центр ТЦК»

Оксана ПІДОРІНА,

начальник відділу аналітичного та організаційного
забезпечення управління організаційної та кадрової
роботи Нацдержслужби України

Громадська рада при Національному агентстві України з питань державної служби сформована відповідно до вимог постанови Кабінету Міністрів України від 3 листопада 2010 року № 996 на установчих зборах 20 лютого 2012 року. Відповідно до рейтингового голосування громадську раду обрано у кількості 15 осіб. Наказом Голови Нацдержслужби України від 22 лютого 2012 року № 33 затверджено персональний склад громадської ради.

Громадська рада як постійно діючий колегіальний консультативно-дорадчий орган при Нацдержслужбі здійснює свою діяльність на підставі затверджених Положення та регламенту своєї роботи.

Відповідно до вимог постанови Кабінету Міністрів України від 3 листопада 2010 року № 996 громадська рада при Нацдержслужбі України підготувала та оприлюднює перший щорічний звіт про свою роботу у 2012 році.

СКЛАД ГРОМАДСЬКОЇ РАДИ

Абрам'юк І. С. – заступник голови громадської ради, представник Інституту громадянського суспільства;

Балдич Н. І. – представник Інституту досліджень економіки та суспільства 21 століття;

Бондарчук С. Г. – представник ВМГО «Демократичні перетворення»;

Даниленко Л. І. – представник ГО «Академія педагогічних наук»;

Кулініч О. В. – представник Інституту соціальної політики регіону;

Купрій В. О. – голова громадської ради, представник БФ «Творчий центр ТЦК»;

Міхайліді П. М. – представник ВГО «Спілка кризис-менеджерів України»;

Нікітіна Т. В. – голова ЦК Професійної спілки працівників державних установ України;

Павлюк С. К. – представник Польсько-української фундації співпраці;

Паньків Я. С. – представник Всеукраїнської асоціації кадровиків;

Половинець А. М. – представник Спілки молодих державних службовців України;

Коренькова С. В. – представник Центру суспільного розвитку та практичної конфліктології;

Ульянов В. Ф. – представник Всеукраїнської асоціації приватних інвесторів житлово-комунального господарства;

Усатенко Г. О. – представник Фонду «Європа XXI»;

Філіпповський В. М. – представник Східноукраїнського центру громадських ініціатив.

Серед членів громадської ради представники різного типу інститутів громадянського суспільства: громадських та благодійних організацій, професійних спілок та об'єднань, молодіжних і наукових організацій, неурядових аналітичних центрів. Варто зазначити, що поряд із столичними представлені й регіональні (Луганськ, Харків) інститути громадянського суспільства. За гендерною ознакою у складі ради 9 чоловіків та 6 жінок. Достатньо високим є освітній і фаховий рівень членів громадської ради: серед них є доктори та кандидати наук, які, крім іншого, володіють достатнім досвідом роботи як у державному управлінні, так і в «третьому секторі», бізнесі.

Голова громадської ради є членом колегії Нацдержслужби, організаційного комітету Всеукраїнського щорічного конкурсу «Кращий державний службовець», членом редакційної колегії журналу «Вісник державної служби України».

ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ

Протягом 2012 року відбулося 6 засідань громадської ради.

Для проведення своїх засідань громадська рада користується відповідним залом засідань в приміщенні Нацдержслужби України, а також окремим кабінетом для організації поточної роботи.

На офіційному веб-сайті Нацдержслужби України створено окремий розділ, в якому розміщуються плани роботи, протоколи засідань та інші матеріали громадської ради.

Створено також окрему сторінку у мережі Facebook.

Відповідний структурний підрозділ Нацдержслужби надає належну технічну допомогу в забезпеченні діяльності членів громадської ради (копіювання матеріалів, комунікація).

УЧАСТЬ У ПУБЛІЧНИХ ЗАХОДАХ

Члени громадської ради у 2012 році були учасниками 6 публічних заходів, де обговорювались актуальні питання державної політики у сфері державної служби:

- консультативна зустріч представників Форуму громадянського суспільства ініціативи Східного партнерства з членами CORLEAP, Брюссель (І. Абрам'юк);
- засідання підгрупи з питань реформування державного управління робочої групи 1 Форуму громадянського суспільства ініціативи Східного партнерства, Брюссель (В. Купрій);
- конференція з нагоди відкриття проекту Twinning «Підтримка розвитку державної служби в Україні», Київ, 23 березня 2012 р. (І. Абрам'юк);
- всеукраїнська науково-практична конференція за міжнародною участю «Стратегія державної кадрової політики — основа модернізації країни», Київ, 31 травня 2012 р. (Н. Балдич);
- круглий стіл «Державна служба: завдання та перспективи подальшого розвитку», Київ, 21 червня 2012 р. (І. Абрам'юк);
- міжнародний навчальний семінар з питань законодавства щодо доступу до публічної інформації, Київ, 12 жовтня 2012 р. (В. Купрій).

ПІДГОТОВКА ПРОПОЗИЦІЙ

Важливим напрямом роботи Громадської ради є надання Нацдержслужбі України обов'язкових для розгляду пропозицій щодо підготовки проектів нормативно-правових актів з питань формування та реалізації державної політики у відповідній сфері, удосконалення роботи Нацдержслужби України.

Проведено обговорення та надано пропозиції до дев'яти проектів наказів Нацдержслужби України та однієї постанови Кабінету Міністрів України, розроблених на виконання положень Закону України «Про державну службу» (у редакції від 17 листопада 2011 р. № 4050-VI):

- Про затвердження Типового положення про службу персоналу державного органу, органу влади Автономної Республіки Крим або їх апарату;
- Про затвердження Типового порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби;
- Про затвердження Типового порядку оцінювання результатів службової діяльності державних службовців;
- Про затвердження Порядку ведення, обліку та зберігання особових справ державних службовців;
- Про Порядок підвищення рівня професійної компетентності державних службовців;
- Про затвердження Типових правил внутрішнього службового розпорядку;
- Про затвердження Порядку стажування державних службовців;
- Про Порядок надання медичного висновку у зв'язку з неможливістю виконання державним службовцем службових обов'язків за станом здоров'я;
- Про затвердження Типового профілю професійної компетентності посади керівника апарату та мінімальних вимог до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття цієї посади;
- Про затвердження Порядку відшкодування непередбачуваних витрат державного службовця у зв'язку з його відкликанням з щорічної основної або додаткової оплачуваних відпусток.

Розглянуто та надано пропозиції до 4 проектів нормативно-правових актів та інших документів, розроблених Нацдержслужбою України:

- проект постанови Кабінету Міністрів України «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 3 листопада 2010 р. № 996»;
- проект порядку проведення оцінки результатів діяльності органів виконавчої влади, їх структурних підрозділів за напрямом «робота з громадськістю»;
- анкета для проведення аналізу практики діяльності структурних підрозділів органів виконав-

чої влади, відповідальних за зв'язки з громадськістю;

- план заходів щодо реалізації положень Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 роки, затвердженої Указом Президента України від 1 лютого 2012 р. № 45/2012.

Розроблено (спільно з фахівцями Центру адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу) програму та навчально-методичні матеріали для тематичного короткострокового семінару «Методика проведення функціонального обстеження діяльності державних органів».

ГРОМАДСЬКИЙ КОНТРОЛЬ

Здійснення громадського контролю за врахуванням Нацдержслужбою України пропозицій та зауважень громадськості, а також дотриманням нормативно-правових актів, спрямованих на запобігання та протидію корупції передбачало низку завдань:

- розглянуто стан виконання Нацдержслужбою України першочергових заходів щодо реалізації Стратегії державної політики сприяння розвитку громадянського суспільства, затвердженої Указом Президента України від 24 березня 2012 р. № 212/2012;
- аналізувалась практика діяльності Нацдержслужби України щодо забезпечення зв'язків з громадськістю та надавалися відповідні рекомендації.

ІНФОРМУВАННЯ ПРО ДІЯЛЬНІСТЬ ГРОМАДСЬКОЇ РАДИ

Інформування в обов'язковому порядку громадськості про свою діяльність, прийняті рішення та їх виконання на офіційному веб-сайті Нацдержслужби та в інший прийнятний спосіб:

- інформація про діяльність Громадської ради висвітлювалась на веб-сайті Нацдержслужби (http://www.nads.gov.ua/control/uk/publish/category?cat_id=52496), а також на веб-сайтах інститутів громадянського суспільства, представники яких входять до складу Громадської ради;
- діяльність Громадської ради висвітлювалась на сайті «Громадський простір» (<http://www.civicua.org/>).

ІНШІ НАПРЯМИ РОБОТИ

Ще одним завданням Громадської ради є збирання, узагальнення та подання Нацдержслужбі України інформації про пропозиції інститутів громадянського суспільства щодо вирішення питань, які мають важливе суспільне значення.

Розглянуто 4 ініціативи інститутів громадянського суспільства та надано відповідні пропозиції Нацдержслужбі України:

- підготовлено звернення від імені Громадської ради до Голови Нацдержслужби про відзначення в Україні професійного свята Дня працівника кадрової служби;
- розглянуто проект Рамки кваліфікацій державних службовців (друга редакція), підготовлений Східноукраїнським національним університетом ім. В. Даля (авторський колектив В.Філіпповський, М.Кружилін, Ю. Рашупкіна);
- визначено позицію Громадської ради при Нацдержслужбі України щодо перенесення дати набуття чинності Законом України «Про державну службу» з 01 січня 2013 р. на 01 січня 2014 р.;
- розглянуто звернення Громадської Ради при Міністерстві охорони здоров'я України стосовно ситуації навколо введення в дію Закону України «Про громадські об'єднання» від 22 березня 2012 р. № 4572-VI. ■

Обговорення проекту Концепції Державної цільової програми щодо формування та реалізації державної кадрової політики та надання пропозицій до формування заходів Програми

Нацдержслужбою України на виконання Указу Президента України від 1 лютого 2012 року № 45 «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки» розробляється проект Концепції Державної цільової програми щодо формування та реалізації державної кадрової політики.

Метою Програми визначено комплексний підхід 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 держави з розвинутою ринковою економікою.

Програма базується на пріоритетах соціально-економічного розвитку, інтеграції України у світовий економічний простір, забезпечення сталого розвитку держави, досягнення суспільного добробуту та орієнтована на створення організаційних, соціально-економічних, політико-правових, культурно-духовних умов формування та розвитку кадрового потенціалу трудових ресурсів, забезпечення усіх галузей економіки професіональними, кваліфікованими кадрами.

Пропозиції щодо формування заходів з реалізації Програми просимо надсилати на e-mail: metodzagal@nads.gov.ua

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК — ВАЖЛИВА СКЛАДОВА ФОРМУВАННЯ ПРЕЗИДЕНТСЬКОГО КАДРОВОГО РЕЗЕРВУ «НОВА ЕЛІТА НАЦІЇ»

Валентина КОВАЛЬЧУК,

директор Школи вищого корпусу державної служби

В умовах проведення комплексної модернізації державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, яка закладає підвалини прозорості, ефективності та конкурентоспроможності владних інституцій, важко переоцінити значення людського потенціалу, ролі професіоналізму і компетентності, спроможності результативно працювати в умовах глобальних змін.

Питання підвищення ефективності функціонування системи добору кадрів та створення необхідних умов для їх розвитку є актуальними для всіх країн світу. Особливі вимоги висуваються до добору та підготовки керівників вищого корпусу, адже ефективне державне управління, яке сьогодні зорієнтоване на надання якісних послуг громадянам, неможливе без розвитку лідерських навичок керівних кадрів державної служби та посадових осіб місцевого самоврядування. Саме сучасні управлінці повинні відігравати провідну роль у забезпеченні високої якості діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування.

Комплекс заходів із формування Президентського кадрового резерву «Нова еліта нації» передбачає обов'язковість професійного розвитку його членів з метою підвищення рівня професійної компетентності, удосконалення ділових, особистих якостей та потенційних можливостей кожного учасника для подальшого планування кар'єри.

Реалізація цих завдань у 2013 році здійснюється відповідно до Переліку заходів, затвердженого наказом Нацдержслужби України від 14 січня 2013 р. № 5, який включає 2 навчальні сесії, навчання в дистанційному режимі, самостійну роботу, літню тренінгову школу, стажування в органах влади та за кордоном, участь у комунікативних заходах тощо.

Заходи з навчання проводяться Національною академією державного управління при Президенті України та її регіональними інститутами відповідно до Комплексної програми професійного розвитку осіб, зарахованих до Президентського кадрового резерву «Нова еліта нації».

Протягом першого півріччя 2013 року організовано навчальну сесію, самостійну роботу, навчання в дистанційному режимі, Літню тренінгову школу та стажування за кордоном.

НАВЧАЛЬНА СЕСІЯ

11-15 березня, НАДУ, м. Київ

Присвячена темі сучасної кадрової політики в державному управлінні. У рамках сесії відбулися тематичні зустрічі з високопосадовцями, фахівцями провідних наукових установ. Тематика занять включала питання щодо модернізації економіки в умовах європейської інтеграції, професійної компетентності державних службовців, нових інструментів впровадження державної регіональної політики, інновацій у фінансовій практиці, впровадження дієвих механізмів



Під час навчальної сесії

мів контролю за дотриманням трудового законодавства, інновацій у розвитку ядерно-енергетичного комплексу України, охорони навколишнього природного середовища, реформування житлово-комунального господарства тощо.

Було проведено два круглих столи на теми «Україна: нові виміри соборності в умовах європейської інтеграції та глобалізації» та «Реалізація національної антикорупційної стратегії та її інституційне забезпечення».

Нацдержслужбою України проведено анкетування учасників Президентського кадрового резерву «Нова еліта нації». За результатами анкетування встановлено, що сесія організована та проведена на належному рівні (середній бал 4,76 — з 5 можливих), очікування слухачів щодо навчальної сесії в цілому виправдалися (середній бал 7,79 — із 10 можливих), зміст навчальної сесії оцінено у 4,2 бали (з 5 можливих).

САМОСТІЙНА РОБОТА

18-29 березня, 7-31 травня

Учасники Президентського кадрового резерву вивчали модуль «Політична та адміністративно-управлінська еліта в контексті сучасної модернізації Української держави». Контроль виконання Програми самоосвіти буде здійснено шляхом тестування в дистанційному режимі у вересні, а також у формі обговорення під час навчальної сесії у листопаді.

НАВЧАННЯ В ДИСТАНЦІЙНОМУ РЕЖИМІ

01-30 квітня

Вивчався курс «Стратегічне управління», який включав 4 тематичні розділи:

- «Управління змінами та стратегії»;
- «Стратегічний підхід до управління. Технологія стратегічного управління»;
- «Стратегічний вибір»;
- «Стратегічне управління на центральному і місцевому рівнях».

У результаті вивчення курсу учасники оволоділи навичками стратегічної діяльності. З метою оцінювання рівня засвоєння курсу здійснено проміжний та підсумковий контроль (виконання 3 практичних завдань, підсумкове тестування). Середній бал буде визначено за результатами вивчення програми дистанційного навчання у повному обсязі.

ЛІТНЯ ТРЕНІНГОВА ШКОЛА

10-14 червня, ОРІДУ НАДУ, м. Одеса

Програма курсу «Лідерство в управлінській діяльності» включала 5 модулів:

- «Адміністративне та політичне лідерство»;
- «Лідер як організатор командної роботи колективу однодумців»;
- «Лідер як провідник реформ»;
- «Керівник-лідер як суб'єкт комунікативної діяльності»;
- «Самоменеджмент керівника-лідера».

Рівень оволодіння учасниками системою знань і умінь, які складають основу професійної компетентності керівників-лідерів та забезпечують здатність до креативного мислення, ухвалення ефективних рішень у нестандартних ситуаціях, організації ефективної командної роботи та застосування інноваційних підходів у роботі, здійснення самоменеджменту та розвитку лідерського потенціалу буде визначено шляхом тестування в дистанційному режимі у вересні.



Відкриття Літньої тренінгової школи



Один із модулів Літньої тренінгової школи



Один із модулів Літньої тренінгової школи

Нацдержслужбою України проведено анкетування учасників Літньої тренінгової школи. За результатами анкетування встановлено, що навчання організовано та проведено на належному рівні (середній бал 4,76 — з 5 можливих), очікування учасників щодо Літньої тренінгової школи в цілому виправдалися (середній бал 8,98 — із 10 можливих), зміст навчання оцінено у 4,64 бали (з 5 можливих).

СТАЖУВАННЯ ЗА КОРДОНОМ

21 учасник Президентського кадрового резерву пройшов стажування у розвинених країнах:

- 2 осіб — у Федеративній Республіці Німеччина з вивчення досвіду щодо розвитку світового ринку органічної продукції, м. Нюрнберг, та щодо організації підготовки докторів філософії державного управління і державної політики в Німецькому університеті адміністративних наук, м. Шпайер;
- 9 осіб — у Естонській Республіці, м. Таллінн, з вивчення питань набору та відбору персоналу у сфері державної служби для державних службовців;



Начальник департаменту державного управління і державної служби Міністерства фінансів Естонської Республіки Mr Kaido Raabus проводить лекцію в рамках навчального семінару



Українська делегація в рамках навчального візиту відвідала Уряд і Державний апарат Естонської Республіки



Вручення дипломів за результатами семінару з питань набору та відбору персоналу у сфері державної служби

- 10 осіб — у Польській Республіці, м. Натолін, з вивчення міжнародного досвіду щодо внутрішньої політики Європейського Союзу у сфері торгівлі, енергетики, сільського господарства та охорони навколишнього середовища.

Технічні завдання були виконані у повному обсязі.

Відповідно до календарного плану до кінця року передбачено:

- навчання в дистанційному режимі (1-31 жовтня);
- стажування в органах влади (4-8 листопада), яке буде організовано з урахуванням пропозицій учасників Президентського кадрового резерву;
- друга навчальна сесія (25-29 листопада).

Відповідно до Указу Президента України від 5 квітня 2012 року № 246 учасники Президентського кадрового резерву мають до 1 грудня підготувати звіт про участь у заходах із професійного розвитку. ■

ПОСИЛЕННЯ ІНСТИТУЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ТА НАЛЕЖНОГО ВРЯДУВАННЯ КРАЇН - ЧЛЕНІВ ОРГАНІЗАЦІЇ ЧОРНОМОРСЬКОГО ЕКОНОМІЧНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА

Олеся ЦИКАЛЮК,

заступник директора — начальник відділу управління проектами Центру адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу

Важливим компонентом зовнішнього виміру загальної економічної моделі розвитку України є її участь у субрегіональних інтеграційних проектах. Одним із них є Організація Чорноморського економічного співробітництва (ОЧЕС), яка націлена на різнобічну взаємодію в торговій, інвестиційній та інших сферах соціально-економічного буття. Якщо розпочати аналіз з макrorівня, в першу чергу необхідно вивчити роль ОЧЕС у просуванні принципів ефективного управління державам-членам, а також щодо ініціювання процесів трансферу політик.

СТРУКТУРА ОЧЕС

25 червня 1992 р. в м. Стамбул, Турецька Республіка, 11 країн Причорномор'я підписали Стамбульську декларацію про Чорноморське економічне співробітництво, що визначала загальні рамки діяльності цього міждержавного об'єднання. На сьогодні членами Організації є 12 країн: Азербайджан, Албанія, Болгарія, Вірменія, Греція, Грузія, Молдова, Росія, Румунія, Сербія, Туреччина та Україна.

Такі країни як Австрія, Єгипет, Ізраїль, Італія, Польща, Словаччина і Туніс, та інші мають у цій організації статус спостерігача, що в свою чергу збільшує можливості для взаємного співробітництва.

Власне ідея налагодження інтенсивної міжнародної кооперації в басейні Чорного моря пов'язана з досвідом багатовікової торгівлі між народами, які його населяють. Можна констатувати, що проект ОЧЕС фактично став своєрідною альтернативою втраченим або нереалізованим коопераційним механізмам.

Згідно зі статутними та базовими політичними документами ОЧЕС являє собою:

Сергій КОПАНЬ,

завідувач сектору міжнародного співробітництва відділу управління проектами Центру адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу

- регіональне економічне об'єднання, до якого входять країни відповідно до географічного принципу;

- багатofункціональну структуру, метою якої є сприяння співробітництву в різних сферах економіки — торгівлі, інвестицій, банківського обслуговування та ін., а також у сферах охорони навколишнього середовища, зовнішньої політики, правотворчості;

- відкрите об'єднання, яке, з одного боку, може еволюціонувати в якісному плані (наприклад, передбачається можливість запровадження взаємного режиму вільної торгівлі, вільних портів), так і кількісно, розширюючись із прийняттям нових членів;

- об'єднання як державних, так і підприємницьких структур, фінансових інституцій для сприяння реалізації макро- та мікроекономічних цілей.

На сьогоднішній день створені та активно діють наступні інституції ОЧЕС: Парламентська Асамблея (ПАЧЕС), Чорноморський банк торгівлі та розвитку (ЧБТР), Ділова рада (ДР ЧЕС) та Міжнародний центр чорноморських досліджень (МЦЧД).

Парламентська асамблея Організації Чорноморського економічного співробітництва (ПАЧЕС) була створена 26 лютого 1993 року. До її складу входять 12 країн, а саме: Албанія, Азербайджан, Болгарія, Вірменія, Греція, Грузія, Молдова, Румунія, Росія, Сербія, Туреччина та Україна.

Народні Збори Єгипту, Кнесет Держави Ізраїль, Народні Збори Словацької Республіки, Бундестаг ФРН, Парламент Франції та Парламент Республіки Білорусь мають статус спостерігачів у ПАЧЕС.

Мета Асамблеї:

- усвідомлення народами регіону ідеалів та завдань Організації Чорноморського економічного співробітництва;

- забезпечення правої бази економічного, торговельного, соціального, культурного та політичного співробітництва між країнами Причорномор'я;
- прийняття законодавства, необхідного для реалізації рішень, що приймаються главами держав та урядів або міністрами закордонних справ країн-членів ОЧЕС;
- сприяння національним парламентам у зміцненні парламентської демократії;
- розвиток співробітництва з міжнародними та регіональними організаціями.

Діяльність Парламентської асамблеї

За результатами пленарних засідань Генеральна асамблея ухвалює Рекомендації, які передаються на розгляд Ради міністрів закордонних справ ОЧЕС. Протягом вісімнадцяти років свого існування Асамблея ухвалила близько 125 Рекомендацій, що стосуються таких пріоритетних сфер регіонального співробітництва як гармонізація законодавства, митні процедури, банківська справа та фінанси, торгівля та бізнес, зовнішньоторговельні режими, уникнення подвійного оподаткування, транспорт, зв'язок, створення зони вільної торгівлі в регіоні ОЧЕС, захист навколишнього середовища, боротьба з організованою злочинністю та тероризмом, збереження культурної спадщини, освіта, попередження та ліквідація наслідків стихійного лиха та техногенних катастроф тощо.

Асамблея також періодично приймає заяви і декларації з регіональних та міжнародних питань.

Чорноморський банк торгівлі та розвитку (ЧБТР) — був заснований у 1998 році на підставі відповідної Угоди між країнами-членами Чорноморського економічного союзу, підписаної в м. Тбілісі 30 червня 1994 року.

Співзасновниками банку стали 11 країн: Албанія, Вірменія, Азербайджан, Болгарія, Грузія, Греція, Молдова, Румунія, Російська Федерація, Туреччина та Україна. Найбільшими акціонерами Банку є Греція, Росія і Туреччина, частка яких у статутному капіталі становить по 16,5%. Частка інших країн становить по 2%. Початковий статутний капітал Банку, який становить 1,2 млрд дол. США, планується збільшити на 300 млн дол. США і довести його до 1,5 млрд дол. США.

Наприкінці 1997 року Україна здійснила всі внутрішньодержавні процедури, необхідні для вступу до ЧБТР, та перерахувала свій внесок до початкового статутного капіталу Банку у розмірі 18,15 млн дол. США.

Згідно з установчими документами ця потужна міжнародна фінансова установа покликана, перш за все, забезпечити фінансову підтримку пріоритетних проектів у Чорноморському регіоні, насамперед у

транспортній, телекомунікаційній, енергетичній галузях, а також у сфері захисту Чорного моря і довкілля, розвитку підприємницьких зв'язків між країнами-членами тощо.

Ділова рада ЧЕС — це міжнародна неурядова організація, створена в 1992 р. представниками ділових кіл країн — членів ЧЕС. Після підписання Угоди про перетворення ЧЕС на регіональну міжнародну економічну організацію 5 червня 1998 р. в м. Ялта Ділова рада стала складовою ЧЕС на рівні з Парламентською асамблеєю ЧЕС та Чорноморським банком торгівлі й розвитку. Ділова рада має офіційний статус спостерігача в ЧЕС, що дає їй право брати участь у роботі всіх структур від імені регіональних представників бізнесу.

Вищим органом ДР є Рада директорів, засідання якої проходять за участю асоційованих членів, учасників-партнерів та спостерігачів і мають важливе значення для прийняття рішень у сфері бізнесу.

Метою ДР є сприяння поліпшенню бізнес-середовища в регіоні ЧЕС та створення необхідних умов для розвитку приватного сектора економік країн, які безпосередньо беруть участь у різних сферах регіонального економічного співробітництва.

Діяльність ДР спрямована на розробку та реалізацію конкретних проектів, налагодження прямих зв'язків та інформаційного обміну, лобіювання інтересів ділових кіл у структурах ЧЕС, надання інформаційно-консультативних послуг і допомоги в пошуках партнерів, сприяння комерційній діяльності та організацію конференцій, семінарів, виставок.

Міжнародний центр Чорноморських досліджень (МЦЧД) — експертна неурядова організація Чорноморського регіону. Центр розпочав свою діяльність 1998 року, є некомерційною організацією та визнаний як дослідницький центр ОЧЕС.

Перелічені органи діють згідно з принципами, викладеними у Стамбульській Декларації та Статуті ОЧЕС, і виконують свої функції відповідно до власних статутних документів. З метою налагодження більш тісної співпраці в рамках системи органів ОЧЕС проводяться періодичні координаційні наради за участю країни, яка головує в Організації, та керівників секретаріатів згаданих структур.

За останні роки підвищився інтерес членів організації до співпраці у сфері інституційного оновлення та належного управління. У цьому напрямі принципи та практики, набуті країнами ОЧЕС, обговорюються для того, щоб визначити джерело та механізми переносу політики, а також різні рівні прийняття рішень в державах-членах ОЧЕС.

ІСТОРІЯ СТВОРЕННЯ РОБОЧОЇ ГРУПИ З ІНСТИТУЦІЙНОГО ОНОВЛЕННЯ ТА НАЛЕЖНОГО ВРЯДУВАННЯ ОЧЕС

Співробітництво в рамках ОЧЕС у сфері інституційного оновлення та належного управління розпочато в 2001 році, з прийняттям оновленого Економічного порядку денного ОЧЕС. Цей документ закріплює основні принципи співпраці в цій галузі. Перший семінар відбувся 29-31 травня 2002 року в Таганрозі, Росія. Це була ініціатива Міжнародного центру Чорноморських досліджень у співпраці з Організацією економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) та Transparency International. У зв'язку з цим було вирішено, що необхідно провести серію семінарів на зазначену тему. У результаті цього в 2003-2004 роках ОЧЕС спільно з Чорноморським банком торгівлі та розвитку та Фондом Фрідріха Еберта організували три семінари в Єревані (Вірменія), Баку (Азербайджан) і Тбілісі (Грузія).

На семінарі в Єревані було обговорено важливість і складність реформ, спрямованих на інституційне оновлення та належне управління в державах-членах ОЧЕС і запропоновано формалізувати співробітництво, а також використовувати досвід та кращі практики ОЕСР (SIGMA). Другий семінар, який відбувся в Баку був зорієнтований на більш конкретні аспекти політики реформ і секторальної політики де було вирішено, що третій семінар повинен бути спрямований на конкретні проекти. Ідею формалізації робочої групи з інституційного оновлення та належного управління було вперше неофіційно висловлено. На семінарі у Тбілісі було проаналізовано висновки та обговорено отримані досягнення, за результатом чого було домовлено про пріоритети плану дій на майбутнє. Можливість створення постійної робочої групи з інституційного оновлення та покращення управління була розроблена у вигляді проекту та затверджена. У 2005 році на заключному семінарі в Афінах у рамках головування Греції в ОЧЕС та Міжнародному центрі Чорноморських досліджень, було вирішено створити постійну робочу групу з питань інституційного оновлення та належного управління. Проект спільної декларації було підготовлено до зустрічі міністрів, яка була запланована на лютий того ж року.

Під час зустрічі в лютому 2005 року в Афінах міністри ОЧЕС, що відповідають за питання державного управління та юстиції прийняли Спільну декларацію щодо інституційного оновлення та належного управління (див. додаток 1). Схвалений документ став основою для міжурядового співробітництва в галузі належного управління де новоствореною робочою

групою було визначено, що «... прозорість, відповідальність, підзвітність та небайдужість уряду до потреб і сподівань народу, є фундаментом, на якому ґрунтується належне управління, такий фундамент є неодмінною умовою для повної реалізації економічного і соціального розвитку». З того часу Робоча група з інституційного оновлення та належного управління ОЧЕС під головуванням Греції бере активну участь у впровадженні принципів належного управління та практик в державах-членах ОЧЕС за допомогою проведення навчань, обговорення та обміну кращим досвідом.

Одними з перших найважливіших заходів у рамках Робочої групи були семінар на тему «Покращення відносин між державою і суспільством», який проходив в Афінах у червні 2006 року. Цей семінар був важливим, оскільки він включав пріоритети країн-членів, висловлені в ході неофіційного етапу співробітництва (2002-2005 рр.). У зв'язку з зацікавленістю країн-членів до програми було включено діяльність, пов'язану з наданням громадських послуг, незалежними органами влади та громадські консультації.

Другим важливим заходом стало «Дослідження реформування органів влади, відповідальних за інституційне оновлення в державах-членах ОЧЕС», яке було проведено Міжнародним центром Чорноморських досліджень. Це захід був першою спробою визначити стан реформ державного управління в країнах-членах ОЧЕС. Третім найбільш важливим заходом, що розпочався в 2007 році і який можливо віднести до «пілотного проекту з впровадження кращих принципів регулювання становлення малих та середніх підприємств». Для Азербайджану, Молдови, Румунії і Туреччини співпраця у рамках зазначеного питання набула більш технічного характеру.

ВНЕСОК УКРАЇНИ У РОЗВИТОК ІНСТИТУЦІЙНОГО ОНОВЛЕННЯ ТА НАЛЕЖНОГО ВРЯДУВАННЯ У РАМКАХ РОБОЧОЇ ГРУПИ

У 2009 році Україною було подано заявку на отримання статусу країни-координатора Робочої групи з інституційного розвитку та належного врядування у зв'язку із закінченням відповідних повноважень Грецької Республіки. 16 квітня 2009 року на 20-му засіданні Ради Міністрів закордонних справ країн-членів ОЧЕС країною-координатором Робочої групи ОЧЕС було визначено Україну.

Нацдержслужба України здійснила ґрунтовну підготовку до проведення першого засідання у яком

ті координатора й розробила проект нового Плану дій Робочої групи на 2009-2011 роки, який був презентований під час зазначеної зустрічі. Він включав в себе такі напрямки співпраці як посилення робочої групи з метою підтримки багатосторонньої співпраці, посилення групи, що слугує платформою для обговорення, співпраця із створення спільного каналу з метою обміну інформацією та ін.

На засіданні, що відбулося 2010 року, Україною було запропоновано проведення експертних тематичних дискусій, на що представники країн-учасниць відреагували позитивно. Зокрема вони взяли жваву участь у дискусії щодо питання здійснення оцінки діяльності державних службовців, під час якої за тематикою засідання були представлені презентації делегатів країн-учасниць, включаючи Україну.

Варто зазначити, що з метою посилення проектно-орієнтованого спрямування діяльності Робочої групи Україною було розроблено збірку експертних звітів щодо національних систем оцінки діяльності державних службовців.

На наступному засіданні 2010 року під час проведення заходу, було здійснено обмін кращим досвідом та інформацією щодо надання адміністративних послуг в режимі он-лайн та розвитку електронного урядування в країнах-членах ОЧЕС.

Україна як координатор Робочої групи представила зведену інформацію стосовно реформ у сфері адміністративних послуг та електронного урядування країн-учасників, також було представлено порівняльний аналіз нормативної бази та організаційних структур, відповідальних за координацію надання адміністративних послуг та впровадження електронного урядування. Кожна країна-учасник детально представила досвід у цих сферах та найновіші досягнення. Також в рамках обговорення було запропоновано в робочому порядку розглянути можливості створення спільних проектів між країнами-учасниками.

За результатами обговорення ідей щодо можливої співпраці з іншими міжнародними організаціями та установами було запропоновано розробити Концепції організації співробітництва Робочої групи ОЧЕС з іншими міжнародними організаціями.

У 2011 році на засіданні Робочої групи відповідно до Резолюції Ради міністрів закордонних справ ОЧЕС Україна як координатор Робочої групи презентувала звіт за результатами діяльності, що висвітлював досягнення та виклики, пов'язані з діяльністю Робочої групи протягом 2009-2011 року. Учасники обговорили звіт та відзначили внесок України в обмін досвідом, інформацією та кращими практиками

у сфері інституційного оновлення та належного урядування. Делегати також обмінялися поглядами стосовно подальших дій та пріоритетів.

Україна за час координування Робочої групи відзначилася активністю та ініціативністю, зокрема Секретаріат ОЧЕС відзначив якісне відпрацювання «Умов співпраці Робочої групи з відповідними органами інших міжнародних організацій», які були розроблені та затверджені під час головування України для подальшого використання в роботі та розроблення Концепції організації співробітництва Робочої групи ОЧЕС з іншими міжнародними організаціями.

Крім того, Нацдержслужбою України було розроблено 4 опитувальні анкети: «Проведення внутрішніх тренінгів (підвищення кваліфікації) у країнах-членах ОЧЕС», «Адміністративні послуги. Впровадження та розвиток електронного урядування у країнах-членах ОЧЕС», «Оцінювання державних службовців», «Управління персоналом, включаючи просування по службі, пільги та систему компенсацій для державних службовців».

16 — 17 травня 2013 року відбулося засідання Робочої групи з інституційного оновлення та належного урядування ОЧЕС, на якому Україну, як головуєчу країну у зазначеній організації з січня по червень 2013 року, представляли представники Нацдержслужби України.

Під час засідання експерти, учасники заходу обмінялись досвідом і останніми практиками у сферах реформування державного управління та державної служби, а також впровадження інструментів інституційної розбудови Twinning і TAIEX.

Українська делегація на засіданні презентувала власний досвід здійснення адміністративної реформи та реформи державної служби, а також особливостей впровадження інструментів інституційної розбудови Twinning і TAIEX. Зокрема було представлено підсумки адміністративної реформи на центральному рівні, окреслено наступні кроки, презентовано ключові аспекти реформи системи місцевих адміністрацій та територіальних органів центральних органів виконавчої влади.

Представником Нацдержслужби України було презентовано систему координації впровадження інструментів інституційної розбудови та основні досягнення у рамках реалізації кожного окремого інструменту. Крім того, представлено досвід України щодо встановлення механізму взаємодії влади з громадськістю.

Водночас під час обговорення питання комунікативної стратегії ОЧЕС представники Нацдержслужби України поділилися досвідом проведення щорічних

Інформація про робочі групи ОЧЕС

Робоча група	Рік заснування	Країна - координатор
1. Сільське господарство та агропромисловість	1995	Російська Федерація
2. Фінанси та банківська справа	1999	Грецька Республіка
3. Співробітництво по боротьбі зі злочинністю	1996	Румунія
4. Культура	2007	Грецька Республіка
5. Митні справи	-	Україна
6. Освіта	2004	Грецька Республіка
7. Енергетика	1994	Республіка Вірменія
8. Захист навколишнього середовища	1994	Румунія
9. Допомога в надзвичайних ситуаціях	1998	Російська Федерація
10. Обмін статистичними даними та інформацією	1997	-
11. Розвідка та видобуток вуглеводневих ресурсів	-	Турецька Республіка
12. Фінансові питання	-	Грецька Республіка
13. Охорона здоров'я та фармацевтика	1996	Албанія
14. Інформаційні та комунікаційні технології	1994	Україна
15. Наука і технології	1994	Болгарія
16. Малий та середній бізнес	2002	Грецька Республіка
17. Туризм	1994	Грецька Республіка
18. Розвиток економіки	1998	Турецька Республіка
19. Транспорт	1994	Російська Федерація
20. Інституційне оновлення та належне управління	2005	Грецька Республіка

регіональних конференції з питань інституційної розбудови, а також надали інформацію про проведення Сьомої щорічної регіональної конференції з питань інституційної розбудови, яка відбудеться у IV кварталі 2013 року.

ПЕРСПЕКТИВИ ТА ВИКЛИКИ

Реформа державного управління є складним завданням для будь-якої країни. Кожна країна лише індивідуально може визначити свої потреби щодо здійснення реформ та знайти рішення, які були б прийнятними для її системи. У зв'язку з цим, порівняння стану впровадження реформ державного управління та інституційних процесів, що відбуваються в країнах ОЧЕС, може бути корисним для кожної з країн-учасниць.

Саме тому Робоча група з інституційного оновлення та належного врядування слугує міцною платформою для обміну досягненнями та рішеннями нагальних проблемних питань у сфері реформу-

вання державного управління, що водночас сприяє створенню мережі фахівців, які відповідають за проведення таких реформ, покращенню ефективності вже здійснюваних реформ, враховуючи досвід країн-партнерів та визначенню напряму зазначених реформ на середньострокову перспективу.

Також, пріоритетним завданням на сьогодні є підвищення значення рішень прийнятих на засіданнях. Незважаючи на тривалий час функціонування Робочої групи та її досягнення у поширенні принципів належного врядування та реформи державного управління, в цілому залишається ще простір для вдосконалення.

Одним із важливих питань, що залишаються невирішеними, є фінансові питання (пошук джерел фінансування проектів), підвищення рівня комунікації між учасниками Робочої групи шляхом використання нових інструментів (наприклад, створення інформаційного порталу з метою ефективної комунікації), започаткування спільних проектів (проекти між країнами-членами ОЧЕС). ■

РЕФОРМУВАННЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ У ВЕЛИКОБРИТАНІЇ: ВПРОВАДЖЕННЯ ІДЕЇ «ВЕЛИКОГО СУСПІЛЬСТВА» НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ



Олексій ЛІСКА,

головний спеціаліст відділу інформаційно-аналітичної роботи Управління внутрішньої політики та зв'язків з громадськістю Харківської обласної державної адміністрації, кандидат наук з державного управління

Постановка проблеми. Проект побудови «Великого суспільства» (Big Society) є однією з найбільш амбітних за останнє десятиліття спробою здійснити масштабні реформи в соціально-економічній і суспільно-політичній сферах Великобританії і передбачає кардинальні зміни в системі управління як на центральному, так і на місцевому рівнях. Хоча реалізація цієї програми ще не завершена, проте її основні положення, шляхи уряду до їх втілення, а також реакція громадськості і місцевих органів влади на вже впроваджений комплекс заходів можуть викликати інтерес з боку практиків і дослідників, які цікавляться питаннями публічного управління.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання стосовно реформування державного управління і місцевого самоврядування в Україні та за кордоном були висвітлені в працях В.М. Бабаєва,

Анотація. У статті розглядаються питання реформування публічного управління Великобританії в контексті програми уряду Д. Кемерона «Велике суспільство». Досліджуються основні положення «Великого суспільства», їх реалізація на місцевому рівні, а також реакція органів місцевого самоврядування, представників громадських організацій і територіальних громад на запропоновані урядом перетворення. Наводяться результати соціологічних досліджень громадської думки щодо «Великого суспільства».

Ключові слова: публічне управління, місцеве самоврядування, «Велике суспільство», Великобританія, територіальна громада, реформування.

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы реформирования публичного управления Великобритании в контексте программы правительства Д. Кэмерона «Большое общество». Исследуются основные положения «Большого общества», их реализация на местном уровне, а также реакция органов местного самоуправления, представителей общественных организаций и местных сообществ на предложенные правительством преобразования. Приводятся результаты социологических исследований общественного мнения относительно «Большого общества».

Ключевые слова: публичное управление, местное самоуправление, «Большое общество», Великобритания, местное сообщество, реформирование.

Annotation. The article deals with the reform of public administration in the UK in the context of David Cameron's «Big Society» program. We study the basic provisions of the «Big Society» and their implementation at the local level, as well as the reaction of local governments, civil society organizations and local communities to the government's proposed changes. Results of public opinion polls on the «Big Society» are adduced.

Keywords: public administration, local government, the «Big Society», the United Kingdom, local community, reforming.

М.О. Баймуратова, О.В. Батанова, В.В. Корженка, Ю.О. Куца, В.С. Куйбіди, В.В. Мамонової, В.В. Толкованова та інших відомих науковців. Проте процеси перетворення публічного управління, що наразі тривають у Великобританії в рамках проекту побудови

«Великого суспільства», ще не знайшли свого належного відображення у вітчизняній науковій літературі.

Метою статті є з'ясування основних положень «Великого суспільства», особливостей їх реалізації на місцевому рівні, а також виявлення реакції органів місцевого самоврядування, представників громадських організацій та територіальних громад на запропоновані урядом перетворення.

Виклад основного матеріалу. Ідеї, що лягли в основу концепції «Великого суспільства», не є новими ні в академічних колах, ні серед політиків [14, с. 21]; окремі його елементи вже навіть були апробовані на практиці і набули деякого поширення [6], проте сам термін «Велике суспільство» (який, до речі, за версією видавців Оксфордського словника став «словосполученням 2010 року» [4]) вперше публічно був озвучений Девідом Кемероном незадовго до старту проекту — 10 листопада 2009 року на лекції Хьюго Янга. У своїй промові лідер Консервативної партії окреслив план переходу від «великого уряду» (Big government) до «Великого суспільства» через перерозподіл влади, відповідальності і права на ухвалення управлінських рішень від державних структур на користь територіальних громад і окремих громадян. У його виступі мова йшла про децентралізацію, забезпечення прозорості і підзвітності органів влади, широке залучення населення до управлінських процесів, важливість колективної діяльності і взаємодопомоги [3; 5, с. 164].

Під час виборчої кампанії Д. Кемерон неодноразово наполягав на необхідності формування активних місцевих спільнот і дієвих громадських організацій, здатних узяти на себе частину функцій, здійснюваних державними органами, робив акцент на потребі зниження ролі державних структур і збільшення значення населення в управлінні країною, виховання серед громадян відповідальності та ініціативності.

У 2010 році центральна ідея виборчого маніфесту Консервативної партії з красномовною назвою «Запрошення приєднатися до уряду Британії» — «Велике суспільство» — трансформувалася у відповідну програму, що впроваджується Уайтхоллом. У самому маніфесті «Велике суспільство» постає як альтернатива «великого уряду». Зокрема, декларується зміна самої політичної філософії, а не просто заміна однієї групи політиків на іншу або перетворення набору політик. Обґрунтовується важливість переходу «від ідеї, що роль держави — направляти суспільство і постійно втручатися в найдрібніші деталі надання публічних послуг, до ідеї, що роль держави — підсилити суспільство і примусити органи

публічного управління служити людям ...» [7, с. VII]. Творці маніфесту заявляють: «Нам необхідна фундаментальна зміна: від великого уряду, який претендує бути найбільшим авторитетом, до Великого суспільства, яке вірить в людей для ідей та інновацій. Ми рухатимемося від державної дії до соціальної дії, захоплюючи соціальну відповідальність у всіх її формах і по всій країні і приборкуючи грубість на наших вулицях або підтримуючи соціальні підприємства владою для перетворень районів» [7, с. VIII].

Для консерваторів Велике суспільство послужило своєрідною відповіддю центральній темі їх виборчої кампанії, де стверджувалося, що країна знаходиться в стані матеріально, суспільно і політично «розбитої Британії» (Broken Britain). Відповідно, Велике суспільство направлене на подолання фінансових труднощів, з якими зіткнулася держава (в першу чергу, за рахунок зниження витрат бюджету); для відновлення суспільних зв'язків задекларовано виховання серед населення активності, ініціативності, альтруїзму, відповідальності, громадянськості; в управлінській сфері передбачено суттєве збільшення повноважень органів місцевого самоврядування, сприяння самоорганізації територіальних громад [5, с. 165].

Що стосується перетворень на місцевому рівні, в проекті побудови «Великого суспільства» окреслено декілька пріоритетів. По-перше, передбачається децентралізація влади і передача повноважень державних структур органам місцевого самоврядування. Як ключовий принцип реалізації ідеї «Великого суспільства» розглядається зменшення впливу держави шляхом стимулювання місцевих ініціатив. Розширення автономії територіальних громад (як фінансової, так і функціональної) пропонується забезпечити шляхом трансформації функцій уряду від скуппульозного втручання і контролю найдрібніших деталей процесів до макроуправління і загального нагляду. Ця важлива зміна в управлінні передбачає, що місцеві органи влади і територіальні громади матимуть більше повноважень і впливу на напрями місцевої політики [13, с. 46—47]. Крім того, органи місцевого самоврядування отримали право діяти за принципом «дозволено все, що не заборонено законом» (загальнодозвільний тип правового регулювання був зафіксований у ст. 1 нового закону про місцеві інтереси (Localism Act 2011) [9]); вони мають можливість визначати пріоритети при фінансуванні місцевих потреб. І навпаки, повноваження інспектуючих органів, що втручаються в діяльність місцевих рад, скорочуються [7, с. 75]. Зокрема, скасовуються впроваджені Законом про місцеве самоврядування 2000 року (Local Government Act 2000)

так звані комітети зі стандартів (standards committees), наділені функціями нагляду за діяльністю депутатів місцевих рад.

По-друге, «Велике суспільство» передбачає розширення можливостей населення ухвалювати управлінські рішення, що ґрунтується на включенні у відповідні процеси максимальної кількості жителів. У маніфесті консерваторів мова йде про «безпрецедентний перерозподіл влади і контролю з центру на місця, від політиків і бюрократії до окремих людей, сімей і сусідств» [7, с. IX]. Територіальні громади матимуть право вирішувати питання, що знаходилися раніше в компетенції органів державного управління. Крім того, уряд має намір стимулювати залучення груп і окремих громадян до процесів надання всіх видів суспільних послуг [13, с. 46]. Проблеми недостатності у членів громад необхідних для цього спеціальних знань, належної підготовки, відповідних умінь і навиків, питання активізації і мобілізації жителів, завдання забезпечення взаємодії різних груп для досягнення спільних цілей передбачається вирішувати, зокрема, шляхом формування інституту «організаторів громад» (community organisers) [13, с. 46]. Також декларується стимулювання об'єднань громадян, надання територіальним громадам бідних районів грантів для забезпечення їх активної участі у розбудові громадянського суспільства [7, с. 38].

Консервативна партія заявила про широке залучення територіальних громад до процесів планування і реалізації можливості кожного жителя висловити своє бачення шляхів вирішення наявних проблем. Пропозиції населення узагальнюються і знаходять свій вияв у місцевому плані розвитку [7, с. 73]. Восени 2011 року був прийнятий закон про місцеві інтереси (Localism Act 2011), в якому Частина 5 присвячена питанням, що стосуються повноважень територіальних громад. Зокрема в цьому законі передбачений механізм зміни порядку надання публічних послуг на вимогу місцевої спільноти [9].

Також громадам надаються право на конкуренцію і право викупу. Право на конкуренцію дає можливість громадським організаціям і групам місцевих активістів виражати зацікавленість у виконанні функцій з надання послуг, які забезпечує місцева рада. У таких випадках може бути оголошений тендер, у рамках якого зацікавлені організації та групи подають заявку на надання послуг. Право викупу територіальною громадою дозволяє відтерміновувати продаж майна місцевої ради, для того, щоб у громади, зацікавленої в його купівлі, був час оформити заявку на торгах і зібрати необхідні кошти [1, с. 90]. Таким чином, громади мають можливість зберігати за

собою об'єкти, які перебувають під загрозою втрати, але є важливими для забезпечення нормальної життєдіяльності локального колективу [7, с. 75].

Визначено курс на надання населенню повноважень у сфері охорони правопорядку, освіти і охорони здоров'я. Жителі також можуть накласти вето на пропонуване місцевою радою підвищення податків. Для ініціації місцевого референдуму з будь-якого питання місцевого значення достатньо 5% громадян, що мають виборчі права [7, с. 75]. Також була змінена виборча система: відновлені вибори мера Лондона, 3 травня 2012 року відбулися перші в історії вибори мерів Ліверпуля і Салфорда. Цього ж дня пройшли місцеві референдуми, що стосувались питань реформування муніципальних органів управління.

Залучення населення до процесів підготовки, ухвалення і реалізації управлінських рішень, контролю за їх впровадженням, популяризація філантропії і розвиток волонтера — важливі складові «Великого суспільства». Акценти зміщуються у бік ініціювання, стимулювання та інтенсифікації участі членів територіальних громад в управлінні, формування серед населення вмінь і навиків, необхідних для того, щоб бути активними і відповідальними громадянами своєї країни, брати активну участь в житті локальної спільноти [7, с. 39]. Досягненню цієї мети і популяризації ідеї «Великого суспільства» сприяють: створення «Національної громадянської служби» (National Citizen Service), спрямованої на вирішення економічних і соціальних проблем в молодіжному середовищі (безпритульність, низька самооцінка, аморальний спосіб життя, алкоголізм і наркоманія, безробіття тощо) [10, с. 62]; фінансування діяльності 5000 організаторів громад; формування з активних жителів і громадських організацій так званої Мережі великого суспільства (Big Society Network); організація спеціального фонду (Communities First Neighbourhood Grant Fund); запровадження «Дня великого суспільства» і щорічної церемонії нагородження за видатні заслуги в цій сфері «Big Society Awards» [5, с. 168].

Особлива увага в концепції «Великого суспільства» приділена питанням забезпечення відкритості і прозорості діяльності органів влади. Наявна система оцінювання, контролю і моніторингу роботи органів місцевого самоврядування замінюється визначенням масиву даних, до якого громадяни можуть отримати доступ [5, с. 169]. Уряд заявив про наміри створити нову культуру, де громадськість має «право на дані» [13, с. 47]. У маніфесті Консервативної партії ця теза виражена так: «Ми створимо уряд, політику і публічні послуги більш відкритими і прозорими. І ми надамо працівникам сфери пу-

блічного управління набагато більше відповідальності. Але натомість їм доведеться відповідати людям. Всі ці заходи допоможуть відновити довіру в нашу ослаблену політичну систему» [7, с. IX]. Для забезпечення відкритості і прозорості органів місцевого самоврядування пропонується дані про витрати і контракти, що перевищують 500 фунтів стерлінгів, а також зарплати і витрати керівних чиновників, їх зустрічі з лобістами оприлюднювати на веб-ресурсах [7, с. 69-70].

Одним із важливих компонентів «Великого суспільства» є реформування сфери публічних послуг, зокрема створення так званих організацій на взаємних началах (наприклад, кооперативів, кредитних союзів, кас взаємодопомоги, товариств взаємного страхування), утворених з метою надання членам цих організацій послуг на вигідніших (у порівнянні з ринком) умовах. Якщо державні і муніципальні установи формуються для обслуговування населення в цілому або окремих його частин, приватні підприємства функціонують для отримання прибутків їх інвесторами, то організації на взаємних началах націлені на обслуговування своїх членів [2, с. 147].

Таким чином, пріоритети «Великого суспільства» передбачають передачу повноважень центрального уряду органам місцевого самоврядування, а також від владних структур територіальним громадам, залучення населення до управління, стимулювання різноманітності провайдерів послуг, підтримку і посилення волонтерства, добродійності, кооперації і взаємовигідної співпраці. Велике суспільство розглядається як суспільство з високим рівнем особистої, професійної і громадянської відповідальності [7, с. 37]. Це суспільство, в якому люди об'єднуються для досягнення своїх цілей і вирішення загальних проблем, де замість державного контролю визначальними чинниками дій індивіда є громадянська позиція, ініціативність, активність і соціальна відповідальність.

Пілотними населеними пунктами, в яких реалізовувалася ідея «Великого суспільства», стали: Ліверпуль у графстві Мерсисайд; Іден в Камбрії; Віндзор і Мейденхед в графстві Беркшир; міський район Лондона Саттон [5, с. 168]. Пізніше, в лютому 2011 року, місцева влада Ліверпуля відмовилася від подальшої участі в проекті, заявивши, що його реалізація через істотне зниження фінансування ставить під загрозу діяльність багатьох громадських організацій [8].

Незважаючи на оптимістичні вислови консерваторів, концепція «Великого суспільства» була піддана критиці як дуже розмита і незрозуміла, але водночас така, що претендує бути всеосяжною

програмою реформ Великобританії. Згідно з результатами опитування, проведеного в квітні 2011 року, 78% населення Великобританії вважають, що уряд зазнав невдачі в своїх спробах дати чітке роз'яснення суті «Великого суспільства»; тільки 9% не згодні з цією тезою, 13% вагаються відповісти [11, с. 59]. Коаліційний уряд консерваторів і ліберальних демократів був звинувачений у використанні «Великого суспільства» як прикриття для різкого скорочення державних витрат, впровадженого для вирішення проблеми бюджетного дефіциту.

Одним із найбільш важливих питань в контексті реалізації програми побудови «Великого суспільства» є питання про здатність територіальних громад на сьогодні бути ефективними суб'єктами управління у Великобританії. Як відзначає А. Уер, для цього необхідно, щоб територіальні громади мали: по-перше, відносно стабільне населення для формування комунальної ідентичності; по-друге, патерни взаємодії між жителями, що можуть створити основу для спільних акцій; і, по-третє, соціополітичні інституційні структури, через які колективна ідентичність може розвиватися в майбутньому. Разом з тим, локальні спільноти в сучасній Британії не завжди відповідають переліченим вище умовам [15, с. 88].

Зокрема, індустріалізація і урбанізація зумовили руйнування громадських зв'язків і втрату «духу спільноти»; розвиток транспорту і сучасних систем комунікації значно підвищили мобільність населення, певною мірою замінили спілкування «віч-на-віч» віртуальним, що несприятливо вплинуло на соціальний капітал місцевих спільнот, солідарність жителів, їх почуття приналежності до певної територіальної громади [15, с. 89].

Деякі дослідники вважають, що ідея «Великого суспільства» базується на уявленнях про територію як основу, що формує комунітарну ідентичність і активність місцевої громади. При цьому така основа, на їхню думку, на більшій частині території сучасної Британії відсутня. Виключенням є сільські населені пункти з традиційними органами управління, проте в них проживають лише близько 35% населення Англії [15, с. 90]. Відповідно, постає питання про формування дієвих територіальних громад і сусідських груп, а також про легітимізацію їх лідерів.

«Велике суспільство» піддалося жорсткій критиці не лише з боку політичних діячів і вчених; негативні відгуки до цієї концепції були висловлені представниками територіальних громад, благодійних фондів, волонтерами, активістами, тобто тими, кому, здавалося б, досягнення задекларованої мети програми обіцяє небувале розширення мож-

ливостей. Побудова «Великого суспільства» значною мірою залежить від успішного функціонування волонтерських структур і громадських організацій, що відіграють важливу роль у наданні публічних послуг та інспірації колективної діяльності. При цьому істотне зниження бюджетного фінансування таких організацій ставить під загрозу їх існування. З метою стабілізації ситуації уряд ввів в дію перехідний фонд (Transition Fund) в обсязі 100 млн. фунтів стерлінгів, проте висловлюються сумніви, що цих коштів буде достатньо для вирішення вказаної проблеми [14, с. 8].

Окрім вищеперелічених, при критиці «Великого суспільства» згадуються такі виявлені слабкі сторони цієї концепції або ймовірні негативні наслідки її впровадження:

- істотне зниження (або повне припинення) фінансування з державного бюджету великої кількості соціальних програм;
- перекладання фінансового тягаря на місцеві органи влади і громадські організації;
- передача повноважень органам місцевого самоврядування і територіальним громадам вимагає створення необхідної інфраструктури і надання вказаним суб'єктам відповідного фінансування, що є вельми скрутним в умовах обмеженості бюджетних коштів і світової фінансової кризи [15, с. 87];
- надання важливих для населення послуг на волонтерській (добровільній) основі;
- невиправдано велика надія на масштабну заміну оплачуваної праці неоплачуваною, шляхом активної участі населення у вирішенні місцевих проблем, розвитку волонтерства, благодійних організацій. Водночас широка волонтерська і громадська діяльність обмежені часовими і організаційними можливостями місцевих жителів, їх професійними знаннями, навиками, вміннями [5, с. 167];
- ресурси, необхідні для становлення волонтерства, яке є важливим компонентом забезпечення добробуту Великобританії, надто нерівномірно розподілені територіально, щоб ця політика мала успіх у всій країні. Лише відносно невелика кількість громад, жителі яких мають високі доходи і достатню кількість вільного часу для волонтерської роботи, можуть дозволити собі надавати деякі публічні послуги замість органів місцевого самоврядування [15, с. 87];
- «труднощі перехідного періоду» і дестабілізація усталених систем управління і надання послуг [5, с. 170];
- хоча уряд заявив про наміри знизити бюрократичні перепони і усунути канцелярський формалізм при наданні публічних послуг, значна кількість

нормативно-правових актів, які регулюють цю сферу, суттєво ускладнює завдання забезпечення послугами членів територіальних громад [15, с. 87].

Крім того, згідно з результатами опитування, проведеного в квітні 2011 року серед членів Асоціації керівників громадських організацій (Association of Chief Executives of Voluntary Organisations, ACEVO), більше 2/3 респондентів вважають, що серйозною перешкодою будь-яким спробам передачі повноважень територіальним громадам і окремим людям буде протидія з боку представників органів влади [11, с. 64]. Причому понад 58% опитаних мають чітке розуміння «Великого суспільства»; 63% позитивно оцінюють цей проект, близько 19% ставляться до нього негативно. При цьому лише трохи більше 8% респондентів вважають, що уряд має правильне уявлення про громадський сектор; більше 88% не згодні з такою точкою зору [11, с. 62]. Менше чверті керівників громадських організацій вважають, що уряд поважає і цінує громадський сектор, майже 70% висловили протилежну думку. Більше 87% представників громадськості вважають, що скорочення витрат на третій сектор похитливе «Великого суспільства». На думку 26% керівників громадських організацій, здійснювана урядом реформа публічної служби надасть споживачам публічних послуг більше впливу і можливостей контролювати перебіг власного життя; понад половину опитаних дотримуються протилежної точки зору [11, с. 63].

Окрім критиків з числа політичних діячів, учених і представників громадських організацій, що часто розглядають «Велике суспільство» як «велику відмовку», зосереджену лише на зниженні бюджетних витрат або повному припиненні фінансування окремих сфер [13, с. 46], зазначений проект отримав суперечливу оцінку з боку населення.

По-перше, більшість жителів Великобританії навіть після двох років після анонсу проекту чітко не розуміє основних положень побудови «Великого суспільства». Зокрема, згідно з результатами соціологічного опитування, проведеного 29 лютого — 1 березня 2012 року, лише 29% населення досить добре розуміє, в чому полягає цей план уряду; третина респондентів відзначила свою недостатню компетентність у цьому питанні, 29% взагалі не обізнані з програмою «Велике суспільство». При цьому 45% опитаних вважають, що «Велике суспільство», передбачаючи передачу повноважень від центрального уряду територіальним громадам і населенню, є хорошою ідеєю, 34% — поганою, 22% завагалися відповісти. Водночас, відчувається песимізм населення щодо здійснення цього проекту: лише 9% жителів

Великобританії вірять в його успішне втілення в життя; 73% вважають, що плани побудови «Великого суспільства» не реалізуються [16]. Тільки 13% жителів вважають, що уряд має чітку стратегію впровадження програми «Велике суспільство», з цим не згодні 59% опитаних [11, с. 60].

Незважаючи на критику уряду за ідеалізацію «Великого суспільства» та спрощений підхід до соціальних, економічних та політичних перетворень в його рамках, самі творці цього проекту досить виважено (враховуючи дослідження Р. Патнема [12]) висловлюються про складнощі його реалізації та кінцеві терміни втілення програми. Ще під час першого свого виступу з цього приводу Д. Кемерон підкреслив, що ця робота триватиме впродовж не одного і навіть не двох парламентських термінів. За його словами, культурні зміни є набагато складнішими, ніж державний контроль, тож «це триватиме довше, ніж одне покоління» [3].

Висновки. Очевидно, що вже на ранніх етапах здійснення проекту побудови «Великого суспільства» коаліційному уряду Великобританії довелося зіткнутися з великою кількістю труднощів, викликаних обставинами об'єктивного і суб'єктивного характеру. На фоні непростої економічної і соціальної ситуації в країні суттєвий вплив на перебіг проекту

здійснюють політичні чинники. У Великобританії спостерігається яскраво виражений політичний поділ за географічним принципом: лейбористів загалом підтримують у великих містах і на промислово розвинутій Півночі, а за консерваторів голосують у більш заможних передмістях і сільських районах Півдня. Від того, як центральний уряд буде регулювати міжрегіональну напруженість, значним чином залежатиме конфігурація місцевого самоврядування в країні загалом [1, с. 94]. Крім того, успіх подальшої реалізації програми багато в чому визначатиметься конкретизацією планів уряду, широкою роз'яснювальною роботою серед представників місцевих спільнот і громадських організацій, рішучими діями щодо досягнення визначених цілей. У будь-якому разі проведення цього масштабного експерименту серйозно вплине на рейтинги провідних політиків Великобританії, а його результати послужать важливою емпіричною основою при розробці і реалізації проектів реформування систем управління не тільки Сполученого Королівства, але й інших держав.

Перспективи подальших розвідок полягають у дослідженні змін показників активності членів територіальних громад залежно від етапів реалізації програми побудови «Великого суспільства».

Список використаних джерел:

1. Конати Э. Реформа местного самоуправления в Великобритании и управление на уровне местных сообществ (Neighbourhood Management) / Эльза Конати // Практика муниципального управления. — 2012. — № 1. — С. 88—95.
2. Birchall J. The Big Society and the «Mutualisation» of Public Services: A Critical Commentary / Johnston Birchall // The Political Quarterly. — 2011. — Vol. 82. — P. 145—157.
3. Cameron D. The Big Society [Електронний ресурс] / David Cameron. — Режим доступу : http://www.conservatives.com/News/Speeches/2009/11/David_Cameron_The_Big_Society.aspx.
4. Dent S. The OUP UK Word of the Year is ... «big society» [Електронний ресурс] / Susie Dent. — Режим доступу : <http://blog.oxforddictionaries.com/2010/11/word-of-the-year-big-society/>.
5. Evans K. «Big Society» in the UK: A Policy Review / Kathy Evans // Children & Society. — 2011. — Vol. 25. — P. 164—171.
6. Gleeson B. Can Cameron's big society be a profitable place? / Bill Gleeson // Liverpool Daily Post. — 2010. — Jul 21. — P. 8.
7. Invitation to Join the Government of Britain. The Conservative Manifesto [Електронний ресурс]. — London : Pureprint Group, 2010. — 119 p. — Режим доступу : <http://www.conservatives.com/~media/Files/Activist%20Centre/Press%20and%20Policy/Manifestos/Manifesto2010.pdf>.
8. Liverpool withdraws from government «big society» pilot [Електронний ресурс] // BBC News. — 2011. — Feb 3. — Режим доступу : <http://www.bbc.co.uk/news/uk-england-merseyside-12357450>.
9. Localism Act 2011 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2011/20/contents/enacted/data.htm>.
10. Mycock A. A Big Idea for the Big Society? The Advent of National Citizen Service / Andrew Mycock, Jonathan Tonge // The Political Quarterly. — 2011. — Vol. 82, № 1. — P. 56—66.
11. Powerful People, Responsible Society: The report of the Commission on Big Society [Електронний ресурс] / The Commission on Big Society. — London : ACEVO, 2011. — 64 p. — Режим доступу : <http://www.acevo.org.uk/document.doc?id=1515>.
12. Putnam R. D. Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy / R. D. Putnam, R. Leonardi, R. Y. Nanetti. — Princeton, New Jersey : Princeton University Press, 1994. — 280 p.
13. Rogers C. UK Policing and Change: Reflections for Policing Worldwide / Colin Rogers, James Gravelle // Review of European Studies. — 2012. — Vol. 4, № 1. — P. 42—51.
14. Slocock C. The Big Society Audit 2012 [Електронний ресурс] / Caroline Slocock, Stephen Crone, Daniel Harris; Civil Exchange. — [S. l.] : Civil Exchange, 2012. — 79 p. — Режим доступу : http://www.civilexchange.org.uk/wp-content/uploads/2012/05/THE-BIG-SOCIETY-AUDIT-2012_Civil-ExchangeFinal8May.pdf.
15. Ware A. The Big Society and Conservative Politics: Back to the Future or Forward to the Past? / Alan Ware // The Political Quarterly. — 2011. — Vol. 82. — P. 82—97.
16. YouGov Survey Results [Електронний ресурс] / YouGov. — Режим доступу : <http://cdn.yougov.com/cumulus/uploads/document/umga6aoifa/Results%20120301%20Big%20Society.pdf>. ■

ДЕЦЕНТРАЛИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ: КОНСТИТУЦИОННО-ПРАВОВЫЕ ПРИНЦИПЫ



Куванычбек ШАДЫБЕКОВ,
кандидат юридических наук, доцент,
заведующий отделом государственного управления
и кадровой работы Аппарата Правительства
Кыргызской Республики

Постановка проблемы. Политика децентрализации государственной власти, заявленная практически на всем постсоветском пространстве, приверженность демократическому развитию предусматривают отказ от тотальной централизации и внедрение в практику государственного строительства новых подходов, ориентированных на оптимизацию системы публичного управления. И, безусловно, ее реализация должна исходить из принципов, имеющих конституционно-правовую основу.

В этом вопросе Кыргызстан, за свою сравнительно небольшую историю суверенного конституционного развития, уже имеет определенный опыт, и, несмотря на частоту конституционных совершенствований¹, в основном политика государства направлена на децентрализацию государственной власти.

¹ Примечание: Впервые Конституция суверенной Кыргызской Республики была принята 5 мая 1993 года, однако, в основной закон государства по результатам

Анотація. У статті розглядаються питання конституційно-правового регулювання інституту децентралізації державної влади. У силу того, що реформи, які почалися в кінці минулого століття на пострадянському просторі, в тому числі і в Киргизстані, ознаменували собою новий підхід до системи публічного управління: — від централізації в управлінні суспільними процесами до політики децентралізації державної влади, виникла проблема її правового регулювання. Одним з найважливіших в політиці децентралізації державної влади повинна була стати конституційно-правова основа для її реалізації.

Ключові слова: державна влада, децентралізація, деконцентрація, правове регулювання, делеговані державні повноваження, конституція.

Аннотация. В статье исследуются вопросы конституционно-правового регулирования процессов децентрализации государственной власти. В силу того, что реформы, начавшиеся в конце прошлого столетия на постсоветском пространстве, в том числе и в Кыргызстане, ознаменовали собой новый подход к системе публичного управления: — от централизации в управлении общественными процессами к политике децентрализации государственной власти, возникла проблема ее правового регулирования. И одним из самых главных в политике децентрализации государственной власти должна была стать конституционно-правовая основа для ее реализации.

Ключевые слова: государственная власть, децентрализация, деконцентрация, правовое регулирование, делегированные государственные полномочия, конституция.

Annotation. This article is considered to constitutional legal process of state power decentralization. Owing to that the reforms which have begun in the end of last century on the post-Soviet space including Kyrgyzstan, have marked itself as a new approach of public management system: from centralization of public management processes to a policy of the state power decentralization, there was a problem of its legal regulation. One of the main in carrying out of decentralization of the state power is formation of a constitutional legal basis.

Keywords: the state power, decentralization, deconcentration, legal regulation, the state authorities, constitution.

Тем не менее, для полноты анализа конституционно-правового регулирования децентрализации государственной власти целесообразно раскрыть сущностную сторону понятия «децентрализация». В оценке децентрализации, как политико-правового явления, в литературе выделяют несколько подходов, таких как:

- передача функций управления от центральных органов власти местным органам, расширение круга полномочий нижестоящих органов управления за счет вышестоящих;
- система управления, противоположная централизации, т.е., расширение пределов ведения и власти местных административных органов и учреждений общественного самоуправления;
- передача функций местным органам, которые подотчетны перед гражданами.

Это основные подходы, когда децентрализация государственной власти и управления (одна из ее форм) понимается как процесс делегирования или передачи части функций и полномочий центральных государственных органов структурам, не входящим в систему государственной власти. Другой формой децентрализации государственной власти является деконцентрация власти, когда полномочия перераспределяются внутри системы государственной власти, т.е. полномочия передаются от центральных государственных органов управления территориальным государственным органам. Вследствие чего, деконцентрацию рассматривают и как своеобразный способ централизации, смысл которой в сосредоточении власти не в центральных, а в местных органах государственной власти, иерархически соподчиненных друг другу.

Цель статьи. Исследование процессов децентрализации государственной власти в Кыргызстане на основе конституционно-правовых принципов.

Содержание основного материала. Реформы, начавшиеся в конце прошлого столетия на постсоветском пространстве, в том числе и в Кыргызстане, ознаменовали собой новый подход к системе публичного управления — от централизации в управлении общественными процессами к политике децентрализации государственной власти, возникла проблема ее правового регулирования.

референдумов, состоявшихся 10 февраля 1996 года, 17 октября 1998 года, 18 февраля 2003 года вносились различные изменения. В последующем в результате конституционных реформ 2006 и 2007 годов принимались новые редакции Конституции от 9 ноября 2006 г., 15 января 2007 г. и 23 октября 2007 г.

В 2010 году в результате очередной конституционной реформы на всенародное голосование вынесен новый текст Конституции, который был принят 27 июня 2010 г.

Одним из актуальных вопросов в политике децентрализации государственной власти стала конституционно-правовая основа ее реализации. В итоге, децентрализация государственной власти представлена как передача определенного объема властных полномочий от центральных институтов власти и управления иным управленческим структурам на местах. И такими структурными единицами выступают как институты, входящие в единую структуру государственной власти, так и органы, не входящие в эту вертикаль.

Казалось бы, эти подходы к понятию децентрализации дают достаточное основание для понимания ее сущности. Тем не менее, кажущаяся простота скрывает всю сложность данного явления. Сама семантика термина «децентрализация» означает отделение (разделение, разграничение) от центра, и в этом случае она взаимосвязана и должна рассматриваться (в контексте данной статьи) с такими категориями как: централизация, концентрация и усиление власти, разграничение функций и полномочий, разделение власти и т.д. В этом же расширительном аспекте использование термина «децентрализация» в значении: 1) рассредоточение власти; 2) распределение власти между разными субъектами (органами) одного управленческого уровня.

Так, фундаментальный принцип организации демократической государственной власти — принцип разделения властей. Суть его в том, что демократический политический режим может быть установлен в государстве при условии разделения функций государственной власти между самостоятельными государственными органами. Поскольку существуют три основные функции государственной власти — законодательная, исполнительная и судебная, каждая из этих функций должна исполняться самостоятельно соответствующим субъектом государственной власти. Напротив, соединение законодательных, исполнительных и судебных функций в деятельности одного органа государственной власти приводит к чрезмерной концентрации власти. И здесь не менее важно разделение властей, или «децентрализация» власти по горизонтали, как механизм «сдержек и противовесов», исключающий концентрацию власти. Ведь, по существу, и принцип разделения властей, и принцип децентрализации власти представляют собой рациональную организацию государственной власти в демократическом государстве.

Отсюда, рассредоточение государственной власти или ее разделение на три составляющие: законодательную, исполнительную и судебную власть — возможно, следует также рассматривать, несмотря

на ее дискуссионный характер, как определенный способ децентрализации, предупреждающий чрезмерную концентрацию власти у одного субъекта.

Такие разные подходы в понимании сущности «децентрализации» характеризуют ее как категорию комплексную и сложную. В самом общем смысле процесс децентрализации государственной власти может быть рассмотрен как по вертикали (когда власть передается из центра в регионы), так и по горизонтали (когда власть рассредоточена по разным «равным» институтам). Исходя именно из такого посыла, попытаемся рассмотреть данный процесс с точки зрения национальных конституционно-правовых установок Кыргызстана.

По итогам последних событий в Кыргызстане, когда в результате проведения конституционной реформы 2010 года принята новая Конституция, предполагается построение модели государственно-политического устройства ориентированной на децентрализацию политической и властной системы. В этом вопросе ключевая роль отводится Парламенту (Жогорку Кенешу) Кыргызской Республики, исключительно формируемого по пропорциональной системе, причем положения Конституции целенаправленно создают правовое поле, исключающее чрезмерную концентрацию власти у одной партии посредством обязательного присутствия оппозиционных сил.

Так, согласно статье 70 Конституции Кыргызской Республики от 27 июня 2010 года, «по результатам выборов политической партии может быть предоставлено не более 65 депутатских мандатов в парламенте», т. е. остальные депутатские мандаты от общего количества (120 мандатов) должны быть у других политических сил. В том числе, устанавливается, что «председателями комитетов по вопросам бюджета и правопорядка являются представители парламентской оппозиции» (Ст. 76 Конституции КР). Таким образом, целенаправленно исключается возможность формирования высшего законодательного органа одной партией и последующего создания однопартийной системы принятия ключевых парламентских решений.

Кроме того, конституционно предусматривается обязательное участие парламентской оппозиции в формировании состава Центральной комиссии по выборам и проведению референдумов и Счетной палаты. В частности, Жогорку Кенеш избирает членов указанных государственных органов, выдвигаемых по следующему механизму: «одну треть состава — по представлению Президента, одну треть — парламентского большинства и одну треть — парламентской оппозиции» (Ст. 74 Конституции КР).

Представительство оппозиционных партий, как установлено Конституцией, должно быть и на уровне руководства Жогорку Кенешем КР. В соответствии со статьей 75 Конституции КР, «заместители Торага Жогорку Кенеша (прим.: вице-спикеры парламента) избираются в количестве и порядке, обеспечивающих их избрание из числа депутатов Жогорку Кенеша, входящих в состав парламентской оппозиции».

Эти нормы, однозначно, стали ответом на печальный предыдущий опыт концентрации власти и функций у партии, близкой к Президенту, которая, участвуя в формировании законодательной власти и существенно влияя на исполнительные и судебные институты, практически способствовала централизации власти. В итоге чрезмерная централизация государственной власти посредством усиления власти Президента привела к режиму, несовместимому с принципами демократического правового государства, что, безусловно, наряду с другими субъективными и объективными факторами стало причиной проведения конституционной реформы. Суть реформы — поиск наиболее оптимальной модели государственной власти, возможно, направленной на создание системы не одного, а нескольких сильных субъектов власти.

Ключевой конституционной нормой, устанавливающей основы функционирования государственной власти, является статья 3 Конституции КР. В соответствии с ней государственная власть в Кыргызстане основывается на принципах:

- 1) верховенства власти народа, представляемой и обеспечиваемой всенародно избираемыми Жогорку Кенешем и Президентом;
- 2) разделения государственной власти;
- 3) открытости и ответственности государственных органов, органов местного самоуправления перед народом и осуществления ими своих полномочий в интересах народа;
- 4) разграничения функций и полномочий государственных органов и органов местного самоуправления.

Как видно, в новейшей системе функционирования государственной власти и управления главная роль отводится Жогорку Кенешу (Парламенту) страны, который разделяет с Президентом функцию по представлению и обеспечению верховенства власти народа, что ранее (до конституционной реформы) закреплялось исключительно за Президентом Республики. И в этом кроются возможные, на наш взгляд, проблемы:

- во-первых, создания сбалансированной «системы сдержек и противовесов» внутри государственной власти;

• во-вторых, концентрации государственной власти теперь уже не Президентом страны, а Жогорку Кенешем Кыргызской Республики — высшим государственным органом законодательной власти.

Другим важным принципом осуществления государственной власти в демократическом государстве должно быть разделение власти, создание системы сдержек и противовесов. Данный принцип находит свое отражение и в конституционном пространстве республики, однако, действующая конституционная норма ограничивается фразой, что одним из принципов осуществления государственной власти является принцип «разделения государственной власти».

Для сравнения приведем аналогичную норму Конституции Кыргызской Республики от 23 октября 2007 года, утратившей силу в связи с принятием на референдуме 27 июня 2010 года новой Конституции КР. В частности, по ней государственная власть в Кыргызстане основывалась на принципах:

— верховенства власти народа, представляемой и обеспечиваемой всенародно избираемым главой государства — Президентом Кыргызской Республики;

— разделения государственной власти на законодательную, исполнительную, судебную ветви, их согласованного функционирования и взаимодействия;

— ответственности государственных органов и органов местного самоуправления перед народом и осуществления ими своих полномочий в интересах народа;

— разграничения функций и полномочий органов государственной власти и органов местного самоуправления².

Конечно, можно и не заострять внимание на этих ключевых принципах, однако для анализа института децентрализации государственной власти, в широком смысле слова, они представляют определенный интерес. Ибо возникает вопрос о том, почему принцип «разделения государственной власти» в Конституции 2010 года не получил своего развернутого формулирования, как было ранее в конституциях страны — «разделения государственной власти на законодательную, исполнительную, судебную ветви, их согласованного функционирования и взаимодействия».

В конституции провозглашено разделение властей, и это, по сути, предполагает соблюдение демократического принципа осуществления государственной власти, когда законодательная, исполнительная и судебная ветви власти становятся реальным механизмом исключения концентрации власти каким-либо субъектом или же децентрализации государственной власти.

2 Ст. 7 Конституции КР от 23 октября 2007 г.

Однако на самом деле этот конституционный механизм может оказаться условным по своей реализации. По конституции единственным источником государственной власти является народ Кыргызстана, верховенство власти которого, как уже отмечалось, представляется и обеспечивается Жогорку Кенешем и Президентом. Значит, Парламент страны изначально становится субъектом, преобладающим над другими составными элементами государственной власти. И здесь говорить о равноудаленности и самостоятельности законодательной, исполнительной и судебной власти в рамках понимания демократического принципа разделения власти, по-видимому, сложно. Тем более, учитывая, что Правительство, являющееся высшим органом исполнительной государственной власти, во главе с Премьер-министром, формируется исключительно Парламентом. При этом в вопросах формирования высшего органа исполнительной власти активное участие закреплено и за Президентом страны, который уполномочен вступить в данный процесс, в случае отсутствия правящей партии, набравшей более половины депутатских мандатов, которая должна будет сформировать парламентское большинство и выдвинуть кандидатуру Премьер-министра.

Так, согласно нормам законодательства страны, «фракция, имеющая более половины депутатских мандатов, или коалиция фракций с ее участием в течение 15 рабочих дней со дня первого заседания Жогорку Кенеша нового созыва выдвигает кандидата на должность Премьер-министра. Кандидат на должность Премьер-министра вносит в Жогорку Кенеш программу, структуру и состав Правительства». В случае если до истечения вышеуказанного срока Жогорку Кенеш не утвердит программу, не определит структуру и состав Правительства, либо если по результатам выборов ни одна из политических партий не получит более половины депутатских мандатов, Президент предлагает одной из фракций в течение 15 рабочих дней сформировать парламентское большинство и выдвинуть кандидатуру на должность Премьер-министра. Если до истечения вышеуказанного срока Жогорку Кенеш не утвердит программу, не определит структуру и состав Правительства, Президент предлагает второй фракции в течение 15 рабочих дней сформировать парламентское большинство и выдвинуть кандидатуру на должность Премьер-министра. Если до истечения вышеуказанного срока Жогорку Кенеш не утвердит программу, не определит структуру и состав Правительства, фракции по своей инициативе в течение 15 рабочих дней должны сформиро-

вать парламентское большинство и выдвинуть кандидатуру на должность Премьер-министра.

При этом во всех случаях кандидат на должность Премьер-министра в течение 15 дней должен будет внести на рассмотрение и утверждение Парламента программу, структуру и состав Правительства³. Если Парламент утверждает Премьер-министра и предложенные им программу, структуру и состав Правительства, то решение по составу Правительства направляется Президенту, который обязан в трехдневный срок издать указ о назначении Премьер-министра и остальных членов Правительства. При этом в случае если Президент в вышеуказанный срок не издает указ о назначении Премьер-министра и членов Правительства, они считаются назначенными. Таким образом, Парламент страны несет всю полноту ответственности за формирование высшего органа исполнительной государственной власти — Правительства.

Между тем, с целью недопущения бесконечного рассмотрения Жогорку Кенешем (Парламентом) вопроса формирования Правительства, конституционно закреплено, что в случае если в установленном законодательством порядке им не будет утверждена программа, определены структура и состав Правительства, Президент назначает досрочные выборы в Жогорку Кенеш. В этом случае Правительство исполняет свои обязанности до формирования Правительства новым созывом Жогорку Кенеша в порядке, предусмотренном законодательством.

Компетенция Жогорку Кенеша распространяется и на формирование судебной власти, в частности, парламент страны избирает судей по представлению Президента в состав Верховного суда — высшего судебного органа, а также утверждает состав Совета по отбору судей⁴.

В связи с этим, проблема концентрации государственной власти Парламентом, особенно при неразвитой и неустойчивой партийной системе, слабости правовых традиций и правосознания парламентской ответственности, слабости и в определенной степени зависимости судебной системы может из разряда потенциальной стать реальной. И как показывает практика, обозначенная проблема концентрации становится очевидной.

Наряду с другими конституционными принципами, являющимися основой для осуществления государственной власти, ключевым является принцип разграничения функций и полномочий государственных органов и органов местного самоуправления.

Конституционное построение публичной власти, где наряду с государственной сосуществует система местного самоуправления, говорит о том, что власть, единственным источником которой является народ Кыргызстана, выражает два уровня интересов: общегосударственный и местный (муниципальный). А их конституционное закрепление есть признание интересов равноценными. Это свидетельство того, что в политике децентрализации государственной власти важным субъектом является институт местного самоуправления.

Рассматривая децентрализацию (в классическом ее понимании) как процесс передачи функций и полномочий государственных органов местным органам самоуправления, безусловно, вызывает интерес механизм их конституционного регулирования, который может быть осуществлен через институт делегирования государственных полномочий. Так, статья 113 Конституции устанавливает: «Органам местного самоуправления могут быть делегированы государственные полномочия с передачей материальных, финансовых и иных средств, необходимых для их осуществления. Государственные полномочия могут быть переданы органам местного самоуправления на основании закона или договора. По делегированным полномочиям органы местного самоуправления подотчетны государственным органам».

Причина перехода к такому принципу основывается на осознанном стремлении государства упорядочить свои отношения с системой местного самоуправления, четко определив вопросы местного значения, а также сферу делегированных государственных полномочий, по выполнению которых органы местного самоуправления подотчетны не перед населением, а перед государственными органами.

Однако следует учесть, что делегирование не может касаться всех аспектов государственной власти, а только тех, которые способствуют эффективной организации жизнеобеспечения местных сообществ и оперативному выполнению государственных функций. Отличительной чертой реализации делегированных государственных полномочий органами местного самоуправления являются отсутствие самостоятельности и четкое исполнение поручений государственных органов при их непосредственном контроле. Причем важным конституционным установлением является норма о возможности делегирования государственных полномочий с одновременной передачей материальных, финансовых и иных средств, необходимых для их осуществления. Это одна из главных особен-

³ Конституция КР ст. 84

⁴ Там же, ст.74

ностей взаимодействия государственных органов и органов местного самоуправления.

Конституция устанавливает два механизма делегирования государственных полномочий муниципальным органам власти: посредством принятия законов и заключения соответствующих договоров.

К основным государственным полномочиям, делегированным в настоящее время органам местного самоуправления на основании законов, относятся:

1) разработка и выполнение программ занятости и миграции населения;

2) выявление малоимущих лиц, организация им адресной социальной защиты;

3) учетная регистрация граждан, осуществление контроля над выполнением правил паспортного режима, проведение в установленном порядке прописки и выписки граждан, составление списков избирателей;

4) регистрация актов гражданского состояния в соответствии с законодательством Кыргызской Республики;

5) обеспечение зданиями и иными объектами для предоставления услуг в сфере школьного и профессионального образования и здравоохранения, а также предоставление услуг в сфере школьного и профессионального образования;

6) предоставление услуг в сфере дошкольного образования;

7) совершение нотариальных действий в соответствии с законодательством Кыргызской Республики;

8) выдача гражданам документов, удостоверяющих личность, семейное, имущественное положение, и иных документов, предусмотренных законодательством;

9) ведение первичного учета военнообязанных и призывников, принятие их на воинский учет и снятие с учета, содействие в организации призыва на воинскую службу;

10) распределение и использование земель Фонда перераспределения сельскохозяйственных угодий и пастбищ;

11) обобщение материалов по перспективному развитию сельскохозяйственного производства, составление экономических прогнозов по производству сельскохозяйственной продукции;

12) содействие в организации своевременного проведения ветеринарно-санитарных, противоэпизоотических мероприятий и селекционно-племенной работы в животноводстве;

13) обеспечение надлежащих мер по борьбе с потравками посевов сельскохозяйственных культур, охране выращенного урожая, лесозащитных полос и лесных массивов;

14) сбор налогов, пошлин и страховых взносов, начисляемых сельским товаропроизводителям;

15) разработка и осуществление мероприятий по охране окружающей среды;

16) обеспечение защиты прав потребителей.

Договорной порядок делегирования, устанавливаемый Конституцией, в свою очередь уже не может нести в себе обобщенный характер, он предполагает некоторую индивидуализацию в зависимости от особенностей муниципальной территории и местных органов. Поэтому необходимо будет этот механизм еще четко прописать для последующей апробации на практике.

Выводы.

1. Делегирование отдельных государственных полномочий, будучи важным фактором взаимодействия органов государственной власти и местного самоуправления, должно стать одним из ключевых способов реализации политики децентрализации власти.

2. Децентрализация государственной власти, прежде всего, предстает инструментом трансформации системы управления, предполагающей изменения в политике реализации государственной власти. Вследствие чего политическое намерение — децентрализовать государственную власть — находит свое отражение в основном законе государства — Конституции Кыргызской Республики, как механизм создания оптимальных институтов в системе государственного устройства на центральном и местном уровне.

3. Практическая реализация установленных принципов децентрализации государственной власти, всецело зависит от намерения политических субъектов — направить усилия на устойчивое развитие общества или удовлетворение политических задач.

Список использованной литературы:

1. Конституция Кыргызской Республики от 23 октября 2007 г.
2. Конституция Кыргызской Республики от 27 июня 2010 г.
3. Закон Кыргызской Республики «О местном самоуправлении» от 15 июля 2011 г.

4. Конституционный закон Кыргызской Республики «О Правительстве Кыргызской Республики» от 18 июня 2012 г.
5. Передача власти: Децентрализация в странах Центральной и Восточной Европы / Под ред. Джонатана Д. Кимбала. — Будапешт, 1999 г. ■

Виявлення характеру соціального самопочуття працівників органів державної влади різного рівня: соціологічний аналіз



Геннадій КЕРНЕС,

Харківський міський голова,
аспірант кафедри парламентаризму та політичного
менеджменту Національної академії державного
управління при Президентіві України

Анотація. Стаття присвячена осмисленню результатів опитування державних службовців щодо якісних характеристик їхнього соціального самопочуття. Автор пропонує цікаву статистику, формулює обґрунтовані висновки та подає власну наукову позицію.

Ключові слова: моніторинг, центральна еліта, регіональна еліта, соціальне самопочуття.

Аннотация. Статья посвящена осмыслению результатов опроса государственных служащих по поводу качественных характеристик их социального самочувствия. Автор статьи предлагает интересную статистику, формулирует обоснованные выводы и предоставляет собственную научную позицию.

Ключевые слова: мониторинг, центральная элита, региональная элита, социальное самочувствие.

Annotation. The article is concerned with evaluation of the survey on the qualitative characteristics of civil servants social well-being. The author introduces an interesting statistics, draw sound conclusions with definite scientific position.

Key words: monitoring, central elite, regional elite, social well-being.

Постановка проблеми. Проблема налагодження та розгортання дієвого взаємозацікавленого спілкування між усіма суб'єктами владних повноважень у процесі формування та реалізації державної політики вимагає постановки та вирішення питання щодо їх соціального самопочуття. Така потреба викликана, перш за все, тим, що соціальне самопочуття суб'єктів владних повноважень як представників регіональних еліт має безпосереднє відношення до соціального самопочуття жителів їхніх територіальних громад.

Аналіз останніх публікацій свідчить, що порушена у статті проблема є об'єктом дослідження зарубіжних науковців, оскільки відкритість та прозорість сфери державного управління та системи державної служби неможливі без кореляції соціального самопочуття суб'єктів владних повноважень усіх рівнів та пересічних громадян. Саме тому мета статті полягає в осмисленні отриманих її автором статистичних даних та формулюванні логічних висновків.

Виклад основного матеріалу. За сприяння інформаційно-аналітичного відділу Харківського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентіві України автором статті було проведено соціологічне дослідження.

Респондентами виступили слухачі Інституту підвищення кваліфікації керівних кадрів Національної академії державного управління при Президентіві України (далі — слухачі ІПККК), працівники органів виконавчої влади центрального та місцевого рівня та органів місцевого самоврядування.

Соціологічне дослідження проводилося у 2 етапи. На першому було проведено опитування слухачів ІПККК. Загальна кількість опитаних на цьому етапі становила 183 особи. Вони розподілилися (у % до всіх опитаних):

- за статтю: чоловіків — 61, жінок — 38, не відповіли — 1;

- за віком: від 18 до 29 років — 11, від 30 до 39 років — 22, від 40 до 49 років — 30, від 50 до 59 років — 34, 60 років і більше — 3;

- за освітою: мають вчений ступінь — 5, закінчили аспірантуру (без ступеня) — 3, вища — 88, не закінчена вища — 1, не відповіли — 3;

- за профілем освіти: гуманітарна — 25, технічна — 37, економічна — 36, юридична — 9, природничо-наукова — 4, інша — 3, не відповіли — 2;

- за місцем проживання: м. Київ, обласний центр — 41, місто з населенням більше 50 тис. — 11, місто з населенням менше 50 тис. — 20, селище міського типу — 16, селище/село — 8, інше — 1, не відповіли — 3;

- за місцем роботи: центральний орган виконавчої влади — 33, територіальний підрозділ центрального органу виконавчої влади — 1, облдержадміністрація (її структурні підрозділи) — 10, райдержадміністрація (її структурні підрозділи) — 43, міськвиконком (його структурні підрозділи) — 5, районна адміністрація у місті — 1, апарат при райраді — 1, апарат при сільській (селищній) раді — 1, інша установа — 4, не відповіли — 1. Отже, більшість опитаних слухачів Інституту керівних кадрів виявилися працівниками органів виконавчої влади;

- за характером роботи: вище керівництво організацій — 43, керівники вищого рівня (заступник керівника організації) — 7, керівники середнього рівня (начальник управління) — 8, керівники нижнього рівня (начальник відділу, сектору) — 17, рядові співробітники — 23, не відповіли — 2;

87% опитаних мають статус державного службовця. Вони, в свою чергу, розподілилися (у % до тих, які відповіли):

- за категорією посади: III — 48, IV — 18, V — 28, VI — 4, VII — 2;

- за рангом: 3-й — 1, 4-й — 1, 5-й — 31, 6-й — 7, 7-й — 22, 8-й — 2, 9-й — 20, 10-й — 5, 11-й — 9, 12-й — 1, 13-й — 1;

- за стажем державної служби (служби в органах місцевого самоврядування): до 1 року — 2, від 1 до 3 років — 11, від 3 до 5 років — 12, від 5 до 10 років — 23, від 10 до 15 років — 22, понад 15 років — 30.

На другому етапі проведено опитування депутатів Харківської міської ради. Вони розподілилися:

- за статтю: чоловіків — 88, жінок — 7, не відповіли — 5;

- за віком: від 18 до 29 років — 6, від 30 до 39 років — 24, від 40 до 49 років — 31, від 50 до 59 років — 15, 60 років і більше — 20, не відповіли — 4;

- за освітою: мають вчений ступінь — 15, закінчили аспірантуру (без ступеня) — 6, вища — 73, середня загальноосвітня — 1, не відповіли — 5;

- за профілем освіти: гуманітарний — 18, технічний — 40, економічний — 32, юридичний — 12, природничо-науковий — 5, інший — 4, не відповіли — 5;

- за сферою діяльності: малі підприємці — 24, власники середнього бізнесу — 9, власники великого бізнесу — 5, працівники органів місцевого самоврядування, комунальних підприємств — 16, службовці, що працюють на недержавних підприємствах — 7, працівники сфери культури, освіти та науки — 9, працівники промислових підприємств — 7, інше — 23;

- за характером роботи: вище керівництво організацій — 46, керівники вищого рівня (заступник

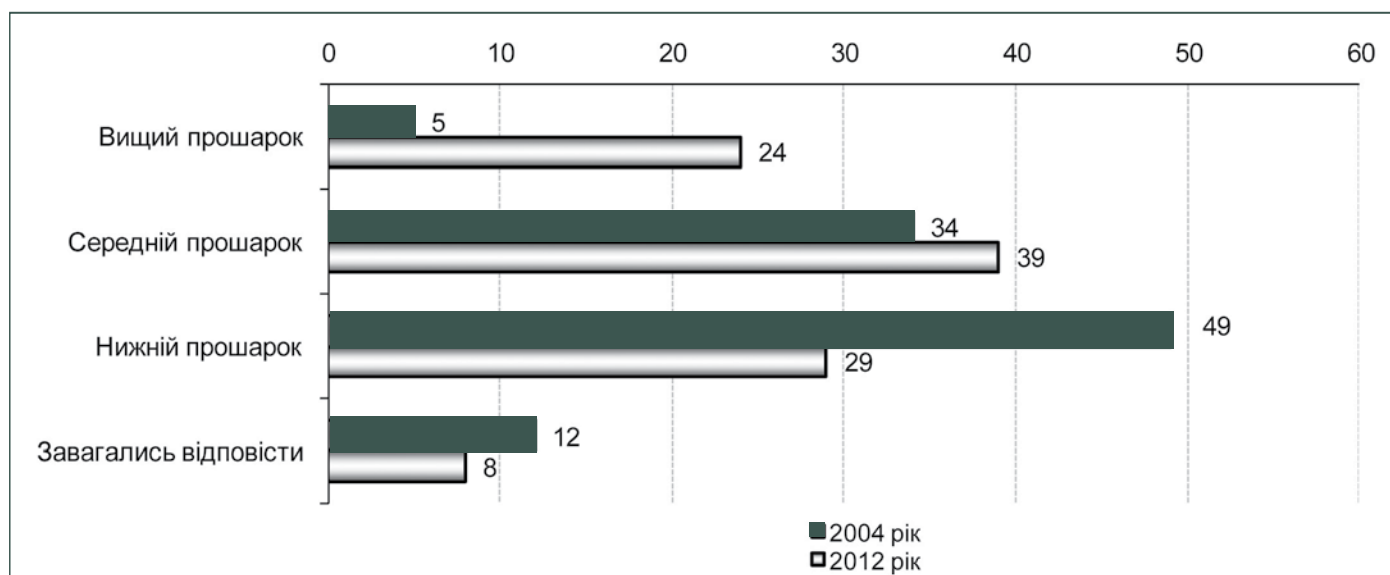


Рис. 1. Порівняльна оцінка слухачами ІПККК свого соціального становища в 2004 та 2012 рр. (у %)

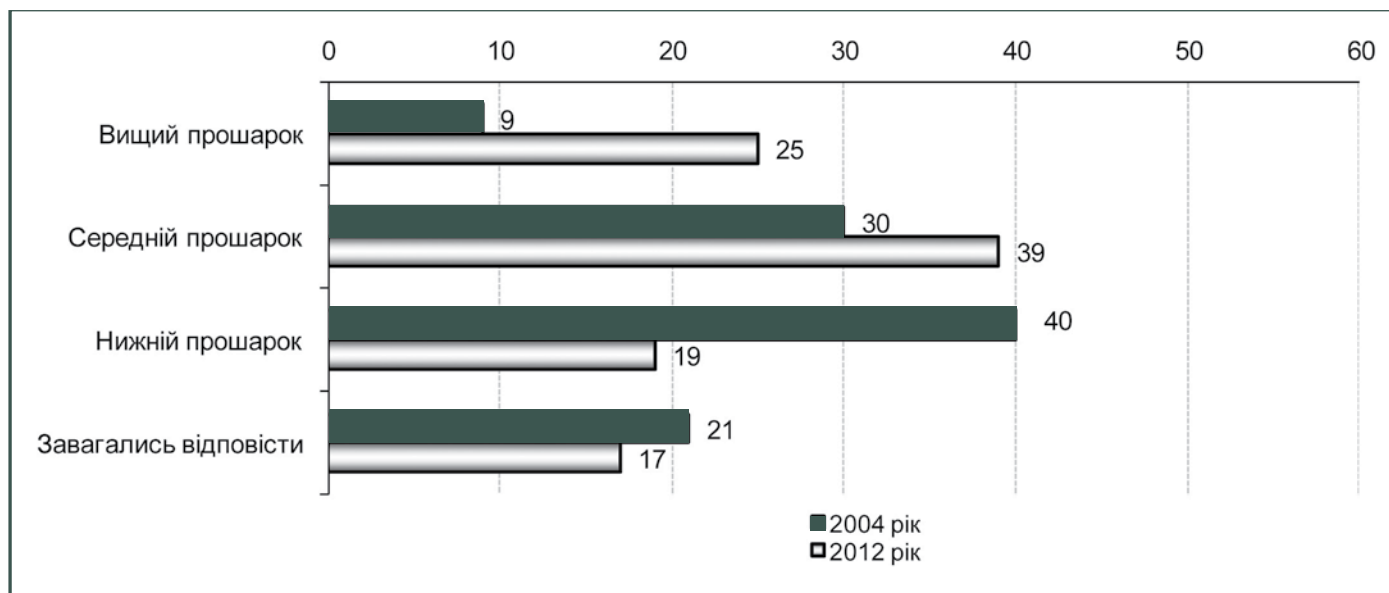


Рис. 2. Порівняльна оцінка депутатами Харківської міської ради свого соціального становища в 2004 та 2012 рр. (у %)

керівника організації) — 26, керівники середнього рівня (начальник управління) — 17, керівники нижнього рівня (начальник відділу, сектору) — 1, рядові співробітники — 9, не відповіли — 1.

Проведене опитування засвідчило наявність підвищеного оптимізму опитаних представників органів влади різних рівнів. Цілком імовірно, що він пов'язаний з достатньо швидким підвищенням соціального статусу респондентів. Так, оцінюючи своє становище у суспільстві, вони вказали, що сьогодні відносяться до середнього або вищого прошарку, тоді як у 2004 р. значна частина з них перебувала у

стані нижнього (рис. 1, 2).

При цьому більшість опитаних в обох групах нині не лише задоволена соціальним становищем, яке вони займають у суспільстві (рис. 3), а й визнає факт покращення свого життя за останні роки (рис. 4).

Імовірно, такі оцінки, окрім іншого, пов'язані з тим, що більшість опитаних мають сьогодні достатньо високий рівень матеріального забезпечення (рис. 5). У цьому разі показово звертає на себе увагу порівняно високий рівень добробуту сімей депутатів Харківської міської ради.

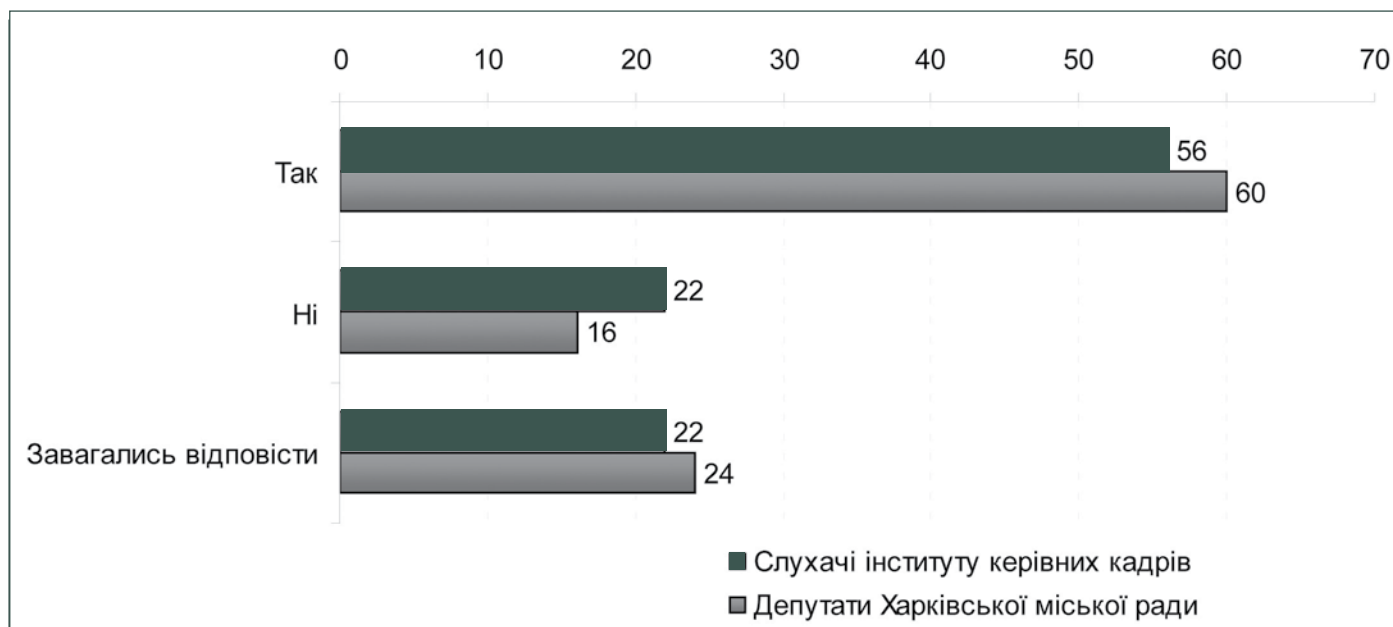
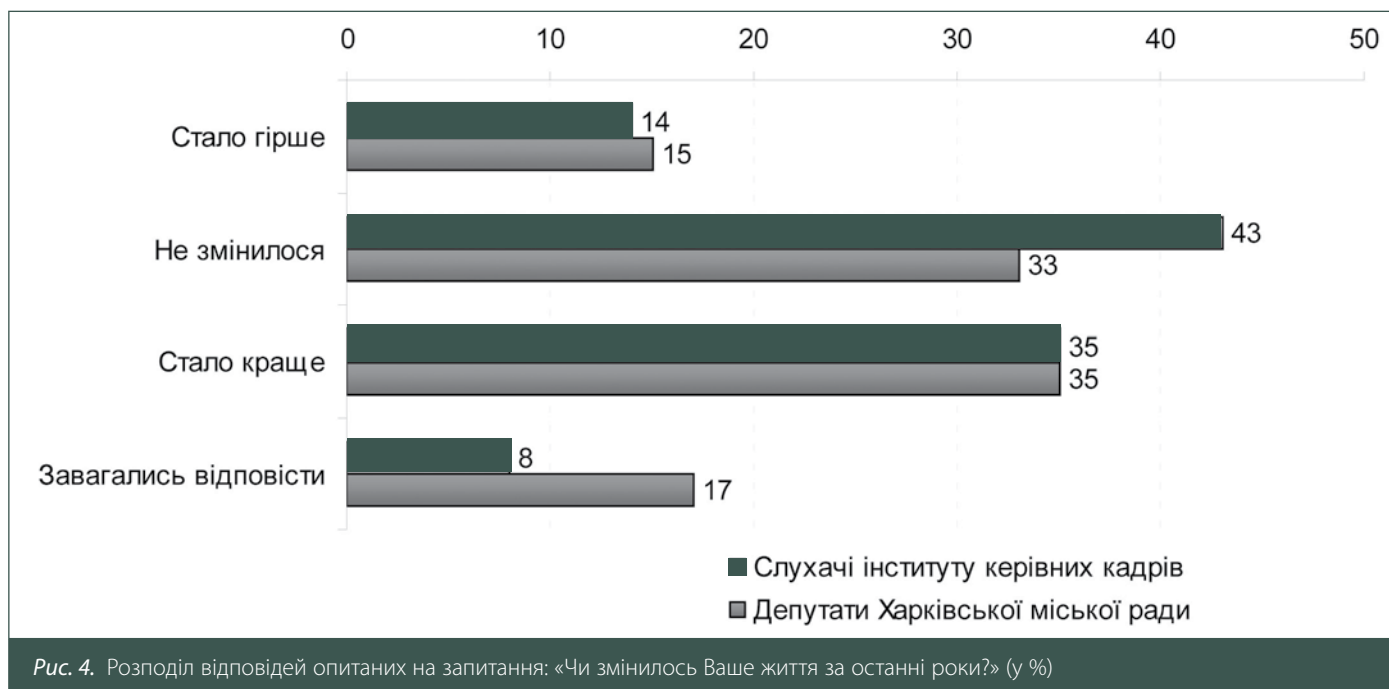


Рис. 3. Розподіл відповідей опитаних на запитання: «Чи задоволені Ви становищем, що займаєте сьогодні у суспільстві?» (у %)



Окрім покращення матеріального становища, опитані слухачі ІПККК вказують на отримання протягом останніх років таких можливостей, як:

- впливати на життя регіону (району, міста) (36%);
- зайнятися улюбленою справою (23%);
- виїжджати за кордон (23%).



Достатньо цікавим є аналіз соціально-економічних та ідеологічних установок опитаних. 88 % слухачів Інституту підтримали думку про те, що благополучною, стабільною та такою, що динамічно розвивається, буде така країна, де більшу частину населення становить середній клас.

Також 88% опитаних зазначили, що в країні повинні однаково розвиватися різні форми власності. Для порівняння: на тому, що в країні повинна існувати тільки одна форма власності, державна, вказали лише 4% опитаних, про те, що тільки приватна — 6%.

75% опитаних дотримуються думки про те, що земля може продаватися, але з суттєвими обмеженнями. Для порівняння: що земля не може бути товаром вказали лише 14% опитаних, а що її можна продавати без обмежень зазначили 6% респондентів.

71% респондентів визнали можливість надання соціальних послуг як державними, так і приватними закладами. При цьому на тому, що соціальне забезпечення — це прерогатива державних інститутів, наполягають лише 24% опитаних, приватних інститутів — 12%.

Відтак, можна зазначити, що більшість опитаних респондентів — це люди, що дотримуються сучасних ринкових підходів щодо розвитку економіки. Їхній світогляд є скоріше близьким до соціал-демократичної, ніж до ліберальної ідеології.

У зовнішній політиці переважна більшість респондентів (78%) акцентує на необхідності дотримання багатовекторного підходу. Причому на необхідності орієнтуватися переважно на Росію та країни СНД вказують лише 3% опитаних, на країни Західної Європи та США — 14%.

Висновки. Проведений аналіз дозволяє сформулювати такі висновки:

- правлячі еліти в Україні (як центральна, так і регіональні), на думку опитаних, сьогодні складає сплав між керівниками органів влади та представниками великого бізнесу;
- визнаючи позитивний вплив еліт на розвиток економічної сфери в країні, опитані представни-

ки центральних та місцевих органів влади досить стримано оцінили роль правлячої еліти в житті українського суспільства, вказуючи на переважно особистісні, егоїстичні мотиви її управлінських практик;

- більшість опитаних, незважаючи на пряме відношення до влади, не асоціюють себе ані з центральною, ані з регіональною управлінською елітою, які, на їх думку, сьогодні є достатньо закритими «клубами», входження до яких є утрудненим;

- на відміну від представників елітних угруповань, для більшості опитаних влада — це можливість підвищення добробуту людей, а також інструмент мобілізації ресурсів для досягнення суспільно значущих цілей;

- проте, незважаючи на дистанціювання від еліт, за результатами дослідження можна стверджувати, що більшість опитаних, отримавши владу, істотно підвисили свій матеріальний статус та матеріальне становище, а також отримали можливості реалізовувати свої здібності і таланти;

- на теперішній час регіональні еліти хоча і посідають важливе місце у реалізації державної політики, майже не впливають на її формування, що не сприяє забезпеченню регіонального соціально-економічного розвитку;

- соціальне самопочуття респондентів позначене відчутнішим оптимізмом, ніж у переважній більшості пересічних громадян. Це свідчення того, що представники регіональних еліт обтяжені вирішенням, перш за все, особистих питань.

Напрями подальших наукових розвідок порушеної у статті проблеми має, передусім, спрямовуватись на виявлення причин невідповідності рівня соціального самопочуття суб'єктів владних повноважень усіх рівнів, які є представниками еліт, та пересічних громадян. Крім цього, цікавим видається науковий аналіз впливу диспропорцій у соціальному самопочутті на пришвидшення чи сповільнення появи соціальних хвороб, зокрема: соціальна аномія, соціальне вигорання, внутрішня резигнація тощо.

Список використаних джерел:

1. Формування політичної культури сучасної владної еліти в Україні : монографія / В.О.Корнієнко, В.В.Добіжа. — Вінниця : ВНТУ, 2009. — 160 с.
2. Мартиненко В.М. Інноваційна стратегія демократичного розвитку України: від місцевої демократії до демократичної держави : монографія / В.М.Мартиненко. — Х. : Константа, 2004. — 225 с.
3. Ашин Г.К. Элитология : монография / Г.К.Ашин. — М. : МГИМО, 2010. — 600 с.
4. Гошовська В.А. Управлінська еліта та її роль у державотворенні : навч. посіб. / В.А.Гошовська. — К. : НАДУ, 2010. — 136 с.
5. Атаманчук Г.В. Управление — фактор развития (размышления об управленческой деятельности) / Г.В.Атаманчук. — М. : ЗАО Изд-во «Экономика», 2002. — 567 с.
6. Василенко И.А. Административно-государственное управление в странах Запада: США, Великобритания, Франция, Германия : Учеб. пособие. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательская корпорация «Логос», 2000. — 200 с.
7. Куртиков Н.А. Психология и социология управления: учеб. пособ. / Н.А. Куртиков. — М. : Книжный мир, 2007. — 268 с.
8. Иванов В.Н., Иванов А.В., Доронин А.О. Управленческая парадигма XXI века : Учеб. пособие для вузов. — М. : МГИУ, 2002. — 180 с. ■

ЗАКОНИ УКРАЇНИ

ПРО ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО ДЕЯКИХ ЗАКОНОДАВЧИХ АКТІВ УКРАЇНИ ЩОДО РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ АНТИКОРУПЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ

ЗАКОН УКРАЇНИ ВІД 14.05.2013 № 224-VII

Закон спрямований на виконання рекомендацій експертів Європейської Комісії щодо удосконалення антикорупційного законодавства в частині встановлення інституційних засад здійснення фінансового контролю та контролю за дотриманням законодавства щодо врегулювання конфлікту інтересів у діяльності осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, окремих прирівняних до них осіб.

Зокрема, визначено механізм здійснення фінансового контролю шляхом запровадження перевірок декларацій про майно, доходи, витрати і зобов'язання фінансового характеру, а також визначення інституцій, відповідальних за здійснення контролю за дотриманням законодавства щодо врегулювання конфлікту інтересів.

Внесені законодавчим актом зміни також спрямовані на удосконалення положень Закону «Про засади запобігання і протидії корупції» за результатами моніторингу його практичного застосування, що стосуються правового регулювання:

- обмежень щодо спільної роботи близьких осіб;

- обмежень щодо осіб, які претендують на зайняття посад, пов'язаних з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування;

- обмежень щодо осіб, які звільнилися з посад або припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування;

- проведення спеціальної перевірки щодо осіб, які претендують на зайняття посад, пов'язаних із виконанням функцій держави або місцевого самоврядування;

- механізму проведення антикорупційної експертизи нормативно-правових актів або проектів нормативно-правових актів;

- механізму оприлюднення відомостей, зазначених у деклараціях про майно, доходи, витрати і зобов'язання фінансового характеру;

- захисту осіб, які повідомили про корупційні правопорушення;

- внесення відомостей до Єдиного державного реєстру осіб, які вчинили корупційні правопорушення, та надання інформації з нього.

Крім того, деталізовано форму декларації про майно, доходи, витрати і зобов'язання фінансового характеру з метою забезпечення можливості виявлення на її підставі конфлікту інтересів.

ПРО ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО ДЕЯКИХ ЗАКОНОДАВЧИХ АКТІВ УКРАЇНИ ЩОДО ПРИВЕДЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА У ВІДПОВІДНІСТЬ ІЗ СТАНДАРТАМИ КРИМІНАЛЬНОЇ КОНВЕНЦІЇ ПРО БОРТЬБУ З КОРУПЦІЄЮ

ЗАКОН УКРАЇНИ ВІД 18.04.2013 № 221-VII

Зміни вносяться до Кодексу України про адміністративні правопорушення, Кримінального кодексу України та Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції», а також редакційні зміни до Законів України «Про господарські товариства», «Про основи національної безпеки України» та «Про застосування амністії в Україні». Ці зміни кореспондуються з рекомендаціями, наданими GRECO Україні за результатами третього раунду оцінювання і мають на меті:

- віднесення усіх корупційних правопорушень, пов'язаних з отриманням неправомірної вигоди, до числа злочинів, як це передбачено положеннями Кримінальної конвенції про боротьбу з корупцією (ратифікована Законом України № 252-V від 18 жовтня 2006 року);

- заміну терміна «хабар» поняттям «неправомірна вигода», яке передбачене Кримінальною конвенцією проти корупції та охоплює крім матеріальних і немайнові вигоди;

- криміналізацію всіх елементів активного та пасивного хабарництва;

- встановлення кримінальної відповідальності за прийняття пропозиції чи обіцянки неправомірної вигоди;

- розширення меж застосування диспозицій корупційних правопорушень та врахування випадків, коли корупційна дія вчиняється в інтересах третьої сторони;

- встановлення більш жорстких, порівняно з наявними, санкцій за корупційні діяння у публічній сфері;

- уведення додаткових обов'язкових умов для можливо-го звільнення від відповідальності за корупцію (впровадження обов'язкового поєднання двох чинників — вимагання та добровільного інформування органу досудового розслідування, тоді як на сьогодні достатньо однієї з умов).

ПРО ВНЕСЕННЯ ЗМІНИ ДО СТАТТІ 16 ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ЗДІЙСНЕННЯ ДЕРЖАВНИХ ЗАКУПІВЕЛЬ»

ЗАКОН УКРАЇНИ ВІД 04.04.2013 № 182-VII

Абзац другий частини другої статті 16 відповідного закону доповнено словами «у тому числі власних виробничих потужностей та/або центрів обслуговування на території України». Ця зміна діє до 31 грудня 2015 року.

АКТИ ПРЕЗИДЕНТА УКРАЇНИ

**ПРО ПЛАН ЗАХОДІВ ЩОДО РЕАЛІЗАЦІЇ
У 2013 РОЦІ СТРАТЕГІЇ ДЕРЖАВНОЇ
ПОЛІТИКИ СПРИЯННЯ РОЗВИТКУ
ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА В УКРАЇНІ****УКАЗ ПРЕЗИДЕНТА УКРАЇНИ ВІД 25.06.2013
№ 342/2013**

Зазначений план покликаний забезпечити подальшу реалізацію положень Стратегії державної політики сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні, затвердженої Указом Президента України від 24.03.2012 № 212 «Про Стратегію державної політики сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні та першочергові заходи щодо її реалізації».

Зокрема, у серпні заплановано запровадити проведення оцінки результатів діяльності органів виконавчої влади, їх структурних підрозділів за напрямом «робота з громадськістю», а також провести у жовтні аналіз практики забезпечення структурними підрозділами органів виконавчої влади, відповідальними за зв'язки з громадськістю, виконання функцій щодо сприяння розвитку громадянського суспільства та залучення громадськості до формування та реалізації державної і регіональної політики.

Одним із завдань, запланованих на вересень поточного року, є підготовка типового положення про структурний підрозділ обласної, Київської, Севастопольської міської державної адміністрації з інформаційної діяльності та комунікацій з громадськістю, передбачивши функції щодо забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної, регіональної політики та сприяння розвитку громадянського суспільства;

У серпні Уряд повинен розробити та затвердити порядок планування і моніторингу реалізації Стратегії державної політики сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні, передбачивши механізм залучення громадськості до розроблення центральними органами виконавчої влади, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, обласними, Київською, Севастопольською міськими державними адміністраціями заходів із реалізації положень Стратегії та підготовки звітів щодо її реалізації.

**ПРО НАЦІОНАЛЬНУ СТРАТЕГІЮ РОЗВИТКУ
ОСВІТИ В УКРАЇНІ НА ПЕРІОД ДО 2021 РОКУ****УКАЗ ПРЕЗИДЕНТА УКРАЇНИ ВІД 25.06.2013
№ 344/2013**

Національна стратегія на основі аналізу сучасного стану розвитку освіти визначає мету, стратегічні напрями та основні завдання державної політики у сфері освіти.

Розроблення Національної стратегії зумовлено необхідністю кардинальних змін, спрямованих на підвищення якості і конкурентоспроможності освіти в нових економічних і соціокультурних умовах, прискорення інтеграції України у міжнародний освітній простір.

Національна стратегія конкретизує основні шляхи реалізації концептуальних ідей та поглядів розвитку освіти, визначених Національною доктриною розвитку освіти.

**ПИТАННЯ УПОВНОВАЖЕНОГО УКРАЇНИ
З ПИТАНЬ ЗОВНІШНЬОПОЛІТИЧНИХ ТА
ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ****УКАЗ ПРЕЗИДЕНТА УКРАЇНИ ВІД 19.06.2013
№ 334/2013**

Уповноважений України з питань зовнішньополітичних та інтеграційних процесів є спеціально уповноваженою особою, на яку покладається сприяння загальній спрямованості та узгодженості дій органів виконавчої влади з упровадження та реалізації єдиного зовнішньополітичного курсу України у сфері зовнішньополітичних та інтеграційних процесів.

Одним із основних завдань Уповноваженого є підготовка та внесення Президентом України пропозицій щодо забезпечення загальної спрямованості та узгодженості дій органів виконавчої влади із реалізації визначених основних засад зовнішньої політики України у сфері зовнішньополітичних та інтеграційних процесів, у тому числі з питань забезпечення інтеграції України в європейський політичний, економічний, правовий простір з метою набуття членства в Європейському Союзі.

**ПРО РІЧНІ НАЦІОНАЛЬНІ ПРОГРАМИ
СПІВРОБІТНИЦТВА УКРАЇНА — НАТО****УКАЗ ПРЕЗИДЕНТА УКРАЇНИ ВІД 12.06.2013
№ 328/2013**

Указом Президента доручено Уряду щороку розробляти проект річної національної програми співробітництва Україна — НАТО на відповідний рік, передбачаючи в ньому середньострокові цілі на два-три роки та пріоритетні завдання і основні заходи співробітництва на плановий рік з питань, що становлять взаємний інтерес (зокрема, із суспільно-політичних, зовнішньополітичних і економічних питань, питань оборони і військових питань, питань ресурсного (фінансового) забезпечення, безпеки, в тому числі інформаційної, правових питань), та визначаючи перелік відповідальних виконавців.

Центральним органам виконавчої влади, іншим державним органам, залученим до виконання річної національної програми, доручено забезпечувати в установленому порядку реалізацію передбачених програмою завдань і заходів.

ПРО НЕВІДКЛАДНІ ЗАХОДИ ЩОДО ПРИСКОРЕННЯ ЗДІЙСНЕННЯ ЕКОНОМІЧНИХ РЕФОРМ

УКАЗ ПРЕЗИДЕНТА УКРАЇНИ ВІД 12.06.2013 № 327/2013

Глава держави доручив Кабінету Міністрів здійснити низку системних кроків для поліпшення інвестиційного клімату, вдосконалення системи державного контролю у сфері господарської діяльності та прискорення реформування сфери надання адміністративних послуг.

Уряд має прискорити здійснення заходів зі спрощення умов ведення бізнесу, зокрема, переглянути нормативно-правові акти з питань регулювання містобудівної діяльності з метою актуалізації їх змісту та спрощення регуляторних процедур.

Державній службі з питань регуляторної політики та розвитку підприємництва доручено підготувати зміни до законодавства, спрямовані на вдосконалення роботи органів державного нагляду (контролю).

Зазначені зміни будуть спрямовані на скорочення переліку відносин, на які не поширюється дія Закону «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», та звуження підстав для проведення позапланових перевірок. На рівні закону мають з'явитися норми щодо проведення комплексної планової перевірки підприємства спільно усіма органами державного контролю. Крім того, органи контролю будуть зобов'язані розмішувати на своїх офіційних веб-сайтах нормативно-правові акти, додержання вимог яких перевіряється у ході перевірки. У разі відсутності вільного та безоплатного доступу суб'єктів господарювання до вказаних актів державні органи не матимуть права здійснювати перевірки щодо додержання їх вимог.

Окрему увагу приділено питанням щодо активізації реформи сфери надання адміністративних послуг.

Так, Кабінету Міністрів доручено прискорити підготовку законопроекту про перелік адміністративних послуг та плату (адміністративний збір) за їх надання. Разом з місцевою владою Уряд має забезпечити створення мережі центрів надання адміністративних послуг, а також створити належні умови для здійснення державної реєстрації юридичних осіб та фізичних осіб — підприємців структурними підрозділами територіальних органів Міністерства юстиції.

Також Уряд повинен вжити за участю Торгово-промислової палати заходів для підтримки просування продукції та послуг вітчизняних підприємств на зовнішньому ринку.

ПРО ЗАХОДИ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗДІЙСНЕННЯ МІСЦЕВИМИ ДЕРЖАВНИМИ АДМІНІСТРАЦІЯМИ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ НА ВІДПОВІДНІЙ ТЕРИТОРІЇ

УКАЗ ПРЕЗИДЕНТА УКРАЇНИ ВІД 24.05.2013 № 307/2013

Указ виданий з метою посилення відповідальності місцевих державних адміністрацій за здійснення виконавчої влади на відповідній території, забезпечення реалізації повноважень щодо виконання Конституції та законів України, актів Президента України, Кабінету Міністрів України, інших органів виконавчої влади, додержання прав і свобод громадян, інших повноважень, наданих Конституцією та законами України, керуючись статтями 118 і 119 Конституції України.

Зокрема, в указі зобов'язано Кабінет Міністрів України підготувати та подати у тримісячний строк для внесення Президентом України на розгляд Верховної Ради України законопроект про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення реалізації у повному обсязі завдань і повноважень місцевих державних адміністрацій, визначених Конституцією України, передбачивши, зокрема, визначення механізму передачі місцевим державним адміністраціям повноважень органів виконавчої влади вищого рівня, у тому числі повноважень територіальних органів міністерств, інших центральних органів виконавчої влади та удосконалення механізму взаємодії центральних органів виконавчої влади з місцевими державними адміністраціями та інше.

ПРО ПЛАН ЗАХОДІВ ЩОДО РЕАЛІЗАЦІЇ У 2013 РОЦІ ПОЛОЖЕНЬ СТРАТЕГІЇ ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ НА 2012-2020 РОКИ

УКАЗ ПРЕЗИДЕНТА УКРАЇНИ ВІД 23.04.2013 № 229/2013

Підготовку згаданого Плану забезпечено Нацдержслужбою України відповідно до Плану організації виконання Указу Президента України від 1 лютого 2012 року № 45/2012 «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки», схваленого на засіданні Кабінету Міністрів 8 лютого 2012 року (протокол № 9).

Координація діяльності з підготовки та реалізації річного Плану заходів, спрямованих на здійснення Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 роки, є одним із пріоритетів діяльності Нацдержслужби України.

Нацдержслужба України та інші центральні органи виконавчої влади мають розробити методичні рекомендації щодо формування корпоративної культури в державних органах у контексті впровадження нової системи управління персоналом на державній службі.

АКТИ КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

**ПРО ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО ПОСТАНОВИ
КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ
ВІД 2 ЛЮТОГО 2011 Р. № 98****ПОСТАНОВА КМУ ВІД 19.06.2013 № 426**

Зміни стосуються витрат на відрядження державних службовців, а також інших осіб, що направляються у відрядження підприємствами, установами та організаціями, які повністю або частково утримуються (фінансуються) за рахунок бюджетних коштів.

Зокрема, актом передбачено, що державним службовцям, а також іншим особам, що направляються у відрядження, перебувають за кордоном тривалий строк і отримують заробітну плату в іноземній валюті, та працівникам дипломатичної служби України, що направлені у довготермінове відрядження та отримують компенсаційні виплати в іноземній валюті, у разі відрядження в межах держави перебування добові витрати відшкодовуються у розмірі 80 відсотків сум добових витрат для відповідної держави. У разі відрядження у межах держави перебування строком на одну добу добові витрати відшкодовуються у розмірі 40 відсотків сум добових витрат.

**ПРО ЗАТВЕРДЖЕННЯ ПОРЯДКУ ТА УМОВ
ВИЗНАЧЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ДЛЯ ОБЧИС-
ЛЕННЯ ПЕНСІЇ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ****ПОСТАНОВА КМУ ВІД 19.06.2013 № 426**

Постанова Про затвердження Порядку та умов визначення заробітної плати для обчислення пенсії державного службовця від 19.06.2013 № 426 прийнята з метою реалізації Закону України «Про державну службу» від 17.11.2011 № 4050-VI щодо порядку визначення заробітної плати для обчислення та перерахунку пенсій державним службовцям.

У новому порядку змінено підходи до механізму визначення заробітної плати для призначення та перерахунку пенсії цій категорії громадян. Зокрема, під час призначення пенсії посадовий оклад, надбавка за ранг або кваліфікаційні класи, класний чин або спеціальні звання та вислугу років враховуватимуться в розмірах, установлених на день призначення пенсії за останньою займаною посадою.

Розміри інших виплат, що включаються в заробіток для призначення пенсії, в залежності від дати звернення за пенсією, визначатимуться за бажанням пенсіонера за останні 24 або будь-які 60 календарних місяців роботи на посадах, які дають право на зазначений вид пенсії.

Перерахунок раніше призначених пенсій здійснюватиметься у разі підвищення розміру зарплати працюючого державного службовця за рішенням Уряду або у зв'язку із зміною мінімальної зарплати

**ПРО ЗАТВЕРДЖЕННЯ ТИПОВОГО ПОРЯДКУ
ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСУ ДЛЯ НАДАННЯ
СУПУТНИХ ПОСЛУГ, ПОВ'ЯЗАНИХ З
НАДАННЯМ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ****ПОСТАНОВА КМУ ВІД 29.05.213 № 379**

Типовий порядок визначає загальну процедуру проведення конкурсу для надання супутніх послуг у приміщеннях, у яких розміщуються центри надання адміністративних послуг, та інших приміщеннях, у яких надаються адміністративні послуги.

**ПРО ВНЕСЕННЯ ЗМІНИ ДО ПУНКТУ 9
ПОЛОЖЕННЯ ПРО ДЕРЖАВНУ РЕЄСТРАЦІЮ
НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ МІНІСТЕРСТВ,
ІНШИХ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ****ПОСТАНОВА КМУ ВІД 29.05.213 № 373**

У підпункті «г» зазначеного пункту виключено слова «чи оригінал та дві копії рішення апеляційної регуляторної комісії про задоволення скарги головного розробника проекту регуляторного акта щодо відмови у погодженні проекту регуляторного акта (для регуляторних актів)».

**ПРО ВНЕСЕННЯ ЗМІНИ ДО ЗАХОДІВ ЩОДО
ЕКОНОМНОГО ТА РАЦІОНАЛЬНОГО
ВИКОРИСТАННЯ ДЕРЖАВНИХ КОШТІВ...****ПОСТАНОВА КМУ ВІД 27.05.213 № 384**

До відповідних заходів, визначених постановою Кабінету Міністрів України від 22.10.2008 № 943 «Про економію державних коштів», додано пункт 10 такого змісту: «Здійснювати витрати на забезпечення організації харчування (за винятком витрат на харчові продукти) в межах суми, яка не перевищує 2,25 відсотка загальної суми видатків кошторису державного органу (крім організації харчування у навчальних закладах усіх типів та рівнів акредитації, а також військовослужбовців Збройних Сил, інших утворених відповідно до закону військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення)».

ПРО ЗАТВЕРДЖЕННЯ МЕТОДИКИ ВИЗНАЧЕННЯ ГРАНИЧНОЇ ЧИСЕЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ МІСЦЕВОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ

ПОСТАНОВА КМУ ВІД.13.05.2013 № 361

Методика застосовується під час визначення граничної чисельності працівників обласної, Київської та Севастопольської міської, районної, районної в м. Києві та Севастополі держадміністрації, у тому числі її апарату.

ПРО ЗАТВЕРДЖЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ЦІЛЬОВОЇ ПРОГРАМИ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ НА ПЕРІОД ДО 2016 РОКУ

ПОСТАНОВА КМУ ВІД.13.05.2013 № 350

Відповідно до схваленої розпорядженням Уряду від 27 червня 2012 року № 411-р Концепції Державної цільової програми розвитку державної служби ключовими пріоритетами визначено:

- 1) впровадження механізму, стандартів та процедури управління людськими ресурсами на державній службі;
- 2) посилення інституціональної спроможності у системі державної служби.

Передбачені в рамках Програми завдання щодо реформування державної служби стануть передумовою для подальшої модернізації державного управління.

ПРО ВІДНЕСЕННЯ ПОСАДИ ДЕРЖАВНОГО АДМІНІСТРАТОРА І ПОСАДИ АДМІНІСТРАТОРА ДО ВІДПОВІДНОЇ КАТЕГОРІЇ ПОСАД ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ І ПОСАД В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

РОЗПОРЯДЖЕННЯ КМУ ВІД 24.04.2013 № 265-Р

Визначено порядок віднесення посад державного адміністратора і адміністратора залежно від органу виконавчої влади, органу місцевого самоврядування до п'ятої або шостої категорій посад державної служби, п'ятої категорії посад в органах місцевого самоврядування.

ПРО ВНЕСЕННЯ ЗМІНИ ДО РОЗПОРЯДЖЕННЯ КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ ВІД 6 ЛИПНЯ 2011 Р. № 642

РОЗПОРЯДЖЕННЯ КМУ ВІД 22.04.2012 № 260-Р

Проект акта розроблено Нацдержслужбою України за власною ініціативою з метою узгодження деяких положень розпорядження Уряду «Про підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого

самоврядування з питань запобігання та протидії проявам корупції на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування» з положеннями 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 боротьби з корупцією». Зміни стосуються навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування з питань запобігання та протидії проявам корупції за іншими видами підвищення кваліфікації, ніж професійні програми, як це було визначено до схвалення акта. Навчання за тематичними постійно діючими семінарами, спеціалізованими короткостроковими навчальними курсами, зокрема тренінгами, дасть можливість за відносно короткий час здобути додаткові знання з питань запобігання і протидії корупції.

ПРО ВНЕСЕННЯ ЗМІНИ ДО ПУНКТУ 2 ПОЛОЖЕННЯ ПРО РАНГИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

ПОСТАНОВА КМУ ВІД 15.04.2013 № 307

Відповідно до нормативного акта, ранги, які відповідають другій категорії посад державних службовців, присвоюються Кабінетом Міністрів України, крім рангів, що присвоюються державним службовцям Апарату Верховної Ради України, Національного банку України, заступникам керівників апарату Верховного Суду України та апаратів вищих спеціалізованих судів.

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ЛЕГАЛІЗАЦІЇ КОМП'ЮТЕРНИХ ПРОГРАМ, ЯКІ ВИКОРИСТОВУЮТЬСЯ В ОРГАНАХ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ

ПОСТАНОВА КМУ ВІД 08.04.2013 № 257

Порядок визначає механізм використання коштів, передбачених у державному бюджеті у 2013 році за програмою «Заходи з легалізації комп'ютерних програм, що використовуються в органах виконавчої влади».

ПРО ВНЕСЕННЯ ЗМІНИ ДО ПУНКТУ 2-1 ПОРЯДКУ ВЕДЕННЯ ОСОБОВИХ СПРАВ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В ОРГАНАХ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ

ПОСТАНОВА КМУ ВІД 03.04.2013 № 222

Відповідно до акта, медична довідка про стан здоров'я за формою, встановленою МОЗ подається у разі проходження претендентом на посаду державної служби спеціальної перевірки відомостей щодо осіб, які претендують на зайняття посад, пов'язаних із виконанням функцій держави або місцевого самоврядування.

ПРО ЗАТВЕРДЖЕННЯ ПОЛОЖЕНЬ ПРО ПРИЙОМ, СТАЖУВАННЯ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ І ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ СЛУХАЧІВ, ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ПРИ ПРЕЗИДЕНТОВІ УКРАЇНИ...**ПОСТАНОВА КМУ ВІД 01.04.2013 № 255**

Актом затверджено такі положення:
про прийом слухачів до Національної академії державного управління при Президентові України;
про стажування в органах державної влади і органах місцевого самоврядування слухачів НАДУ;
про працевлаштування випускників НАДУ.

На навчання за денною формою за державним замовленням за договорами-направленнями органів, установ приймаються особи, які перебувають на державній службі або службі в органах місцевого самоврядування, мають стаж державної служби, служби в органах місцевого самоврядування не менш як один рік та не досягли 45 років на момент подання документів до приймальної комісії.

На навчання за вечірньою, заочною (заочно-дистанційною) формою за державним замовленням за рекомендацією органів, установ приймаються особи, які перебувають на державній службі або службі в органах місцевого самоврядування, працюють на посадах I-IV категорії або зараховані до кадрового резерву на такі посади, мають стаж державної служби або служби в органах місцевого самоврядування не менш як один рік та не досягли 50 років на момент подання документів.

НАКАЗИ НАЦДЕРЖСЛУЖБИ УКРАЇНИ**ПРО СКАСУВАННЯ НАКАЗУ НАЦДЕРЖСЛУЖБИ УКРАЇНИ ВІД 29 БЕРЕЗНЯ 2013 РОКУ № 62****НАКАЗ НАЦДЕРЖСЛУЖБИ УКРАЇНИ ВІД 13.05.2013 № 88**

Відповідно до абзацу другого пункту 111 Положення про державну реєстрацію нормативно-правових актів міністерств, інших органів виконавчої влади, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 28.12.1992 № 731, скасовано наказ Нацдержслужби України від 29.03.2013 № 62 «Про затвердження Порядку конкурсного відбору вищих навчальних закладів для підготовки магістрів за спеціальностями галузі знань «Державне управління» за державним замовленням».

ПРО ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО ПОРЯДКУ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ, ЗАТВЕРДЖЕНОГО НАКАЗОМ НАЦДЕРЖСЛУЖБИ УКРАЇНИ ВІД 6 КВІТНЯ 2012 РОКУ № 65**НАКАЗ НАЦДЕРЖСЛУЖБИ УКРАЇНИ ВІД 29.03.2013 № 60****ЗАРЕЄСТРОВАНО В МІН'ЮСТІ 05.04.2013
ЗА № 560/23092**

Наказ розроблено на виконання підпункту 229.3 Національного плану дій на 2013 рік щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010-2014 роки

«Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава».

Реалізація наказу надасть можливість удосконалити норми, які регулюють питання підвищення рівня професійної компетентності державних службовців, зокрема залучити до проведення спеціальних курсів, тематичних семінарів, тренінгів, стажування, інших форм підвищення рівня професійної компетентності державних службовців, підприємства, установи, організації незалежно від форми власності. Діяльність із зазначених заходів не підлягає ліцензуванню.

ПРО ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО ПОРЯДКУ РОЗГЛЯДУ ПИТАНЬ ЩОДО ПОГОДЖЕННЯ ПРИЗНАЧЕННЯ НА ПОСАДИ ТА ЗВІЛЬНЕННЯ З ПОСАД КЕРІВНИКІВ КАДРОВИХ СЛУЖБ ЦЕНТРАЛЬНИХ ТА МІСЦЕВИХ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ**НАКАЗ НАЦДЕРЖСЛУЖБИ УКРАЇНИ
ВІД 15.03.2013 № 43****ЗАРЕЄСТРОВАНО В МІН'ЮСТІ 03.04.2013
ЗА № 545/23077**

Зміни вносяться до п. 4 Порядку розгляду питань щодо погодження призначення на посади та звільнення з посад керівників кадрових служб центральних та місцевих органів виконавчої влади, затвердженого наказом Головного управління державної служби України від 18.07.2007 № 197, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 03.08.2007 за № 887/14154, та стосуються переліку подання документів щодо погодження призначення на посаду керівника кадрової служби. ■



КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ
ПОСТАНОВА

від 13 травня 2013 р. № 350
Київ

**Про затвердження Державної цільової програми
розвитку державної служби на період до 2016 року**

Кабінет Міністрів України **постановляє:**

Затвердити Державну цільову програму розвитку державної служби на період до 2016 року (далі – Програма), що додається.

Міністерству фінансів за поданням Національного агентства з питань державної служби передбачати під час складання проекту Державного бюджету України на відповідний рік кошти для виконання визначених Програмою завдань і заходів виходячи з фінансових можливостей державного бюджету.

Міністерствам, іншим центральним органам виконавчої влади, Раді міністрів Автономної Республіки Крим, обласним, Київській та Севастопольській міським державним адміністраціям, іншим державним органам, органам влади Автономної Республіки Крим та їх апарату:

забезпечити виконання Програми у межах бюджетних призначень, встановлених державним бюджетом на відповідний рік;

подавати щороку до 10 лютого Національному агентству з питань державної служби інформацію про стан виконання Програми для її узагальнення та подання до 1 березня Кабінетові Міністрів України і Міністерству економічного розвитку і торгівлі.

Прем'єр-міністр України

М. АЗАРОВ

Інд. 19

ЗАТВЕРДЖЕНО

постановою Кабінету Міністрів України
від 13 травня 2013 р. № 350

ДЕРЖАВНА ЦІЛЬОВА ПРОГРАМА розвитку державної служби на період до 2016 року

МЕТА ПРОГРАМИ

Метою Програми є удосконалення організаційних засад державної служби з урахуванням компетентнісного підходу та формування висококваліфікованого кадрового складу державної служби.

ШЛЯХИ І СПОСОБИ РОЗВ'ЯЗАННЯ ПРОБЛЕМ

На сьогодні головними проблемами створення професійної, політично неупередженої та ефективної державної служби є недостатній рівень застосування сучасних технологій управління людськими ресурсами на державній службі, відсутність цілісної та ефективної процедури управління державною службою в усіх державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим та їх апараті.

Можливі два варіанти розв'язання проблем.

Перший варіант передбачає виконання визначених законодавством, зокрема Законом України від 17 листопада 2011 р. № 4050-VI «Про державну службу», Стратегією державної кадрової політики на 2012-2020 роки, затвердженою Указом Президента України від 1 лютого 2012 р. № 45, завдань щодо реформування державної служби. Реалізація зазначеного варіанта сприятиме удосконаленню механізму вступу на державну службу та її проходження з урахуванням компетентнісного підходу шляхом визначення рівня знань, умінь та навичок, необхідних для виконання посадових обов'язків державних службовців. Профілі професійної компетентності посад державної служби стануть основою для організації управління людськими ресурсами на державній службі.

Водночас у разі впровадження першого варіанта існує ризик неузгодженості встановлених державними органами, органами влади Автономної Республіки Крим та їх апаратом вимог до рівня знань, умінь та навичок осіб, що претендують на зайняття посад державної служби, на яких передбачається здійснення подібних функцій, з урахуванням змісту, обсягу і складності виконуваної роботи та рівня відпо-

відальності, а також невиправданого збільшення загальних витрат бюджетних коштів та часових перевитрат через неврахування помилок і недоліків реформування державної служби окремими державними органами, різновекторність виконання завдань щодо впровадження нових засад управління людськими ресурсами на державній службі.

Такий варіант призведе до гальмування реформування державної служби, оскільки не дасть змоги сконцентрувати матеріально-технічні та фінансові ресурси на виконанні відповідних завдань, а також не забезпечить необхідну послідовність у розв'язанні проблем управління людськими ресурсами на державній службі.

Другий, оптимальний варіант передбачає впровадження програмного підходу до управління людськими ресурсами на державній службі на середньострокову перспективу, що дасть змогу:

- створити умови для професійного розвитку державних службовців, раціонального добору та розстановки кадрів з урахуванням їх професійних здібностей та особистих якостей;

- визначити засади управління персоналом, розвитку державної служби;

- залучити додаткові джерела фінансування, не захищені законодавством.

Реалізація зазначеного варіанта сприятиме впровадженню спеціального інструменту та технологій оцінювання рівня знань, умінь та навичок державних службовців, забезпеченню координації дій виконавців заходів і завдань Програми, зокрема центральних та місцевих органів виконавчої влади, Національної академії державного управління при Президентові України та її регіональних інститутів, вищих навчальних закладів, що здійснюють підготовку фахівців у галузі знань «Державне управління», міжнародних організацій, які підтримують проведення системних перетворень в Україні.

Виконання Програми здійснюється двома етапами.

На першому етапі (2013-2014 роки) передбачається підготовка та виконання Закону України від

17 листопада 2011 р. № 4050-VI «Про державну службу», створення системи управління людськими ресурсами на державній службі з урахуванням компетентнісного підходу, впровадження прозорого механізму вступу на державну службу та її проходження, відкритості у роботі органів виконавчої влади.

На другому етапі (2015-2016 роки) передбачається стандартизація та інформаційно-технологічне супроводження кадрових процесів з урахуванням профілів професійної компетентності посад державної служби, посилення інституціональної спроможності служб персоналу державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим та їх апарату щодо стратегічного планування в процесі управління людськими ресурсами на державній службі, розроблення індивідуальних планів професійного розвитку державних службовців та їх просування по службі.

Прогнозні обсяги та джерела фінансування Програми наведено у додатку 1.

ЗАВДАННЯ І ЗАХОДИ ПРОГРАМИ

Завдання і заходи Програми спрямовані на розв'язання проблем розвитку державної служби, удосконалення технологій управління людськими ресурсами на державній службі шляхом:

впровадження механізму, стандартів та процедури управління людськими ресурсами на державній службі, зокрема:

- впровадження профілів професійної компетентності посад державної служби та механізму їх використання під час проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державної служби, оцінювання результатів службової діяльності та просування по службі державних службовців;

- забезпечення зв'язку між результатами оцінювання службової діяльності державних службовців та подальшим проходженням державної служби;

- оновлення змісту діяльності служб персоналу державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим та їх апарату, посилення їх стратегічної ролі;

посилення інституціональної спроможності у системі державної служби, зокрема:

- наукового забезпечення розвитку системи державної служби, визначення методів і механізму модернізації державної служби відповідно до принципів роботи Європейського Союзу;

- посилення інституціональної спроможності служб персоналу державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим та їх апарату;

- надання правової, консультаційної, методичної, організаційної та іншої допомоги державним органам, органам влади Автономної Республіки Крим та їх апарату з питань модернізації державної служби та визначення засад управління людськими ресурсами на державній службі з урахуванням міжнародного досвіду.

Завдання і заходи з виконання Програми визначено у додатку 2.

ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ, ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРОГРАМИ

Виконання Програми дасть змогу забезпечити:

- реформування державної служби у визначені строки, створення умов для подальшого удосконалення державного управління з урахуванням демократичних цінностей і принципів урядування;

- реалізацію державної кадрової політики у сфері державної служби, запровадження сучасних технологій управління людськими ресурсами на державній службі з урахуванням компетентнісного підходу;

- наукове супроводження реформування державної служби, формування та реалізацію державної політики з використанням кращого міжнародного досвіду;

- проведення моніторингу результативності та ефективності реформування державної служби, створення професійної та політично неупередженої державної служби.

Критеріями досягнення результатів є:

- покращення рейтингу глобальної конкурентоспроможності України за показником якості державних інституцій не менш як на п'ять позицій до 2016 року (на сьогодні Україна займає 132 позицію);

- зменшення плинності кадрів на державній службі на 5 відсотків до кінця 2016 року (на сьогодні такий показник становить 14,3 відсотка);

- підвищення рівня професійного розвитку не менш як 35 відсотків державних службовців до кінця 2016 року шляхом самоосвіти та удосконалення професійних знань, умінь та навичок;

- залучення молоді до проходження державної служби та збільшення частки спеціалістів віком до 35 років у загальній чисельності державних службовців не менш як на 6 відсотків до 2016 року (на сьогодні такий показник становить 50,2 відсотка);

- перехід від переважно застарілих методів управління кадрами до демократичних форм відбору, проведення оцінки результатів службової діяльності та професійного розвитку державних службовців шляхом оволодіння не менш як 50 відсотками

працівників служб персоналу державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим та їх апарату сучасними технологіями управління людськими ресурсами на державній службі до кінця 2016 року;

підвищення рівня суспільної підтримки реформування державної служби та довіри громадян до професійної діяльності державних службовців не менш як на 60 відсотків до кінця 2016 року за результатами соціологічних опитувань, які планується проводити починаючи з 2014 року.

Очікувані результати виконання Програми наведено у додатку 3.

ОБСЯГИ ТА ДЖЕРЕЛА ФІНАНСУВАННЯ

Фінансування Програми здійснюється за рахунок коштів державного бюджету в межах бюджетних призначень на відповідний рік та інших джерел, не заборонених законодавством.

Орієнтовний обсяг видатків, необхідних для виконання Програми, становить 35868,4 тис. гривень, з них за рахунок коштів державного бюджету — 23927,9 тис. гривень, інших джерел — 11940,5 тис. гривень.

Обсяг фінансування Програми уточнюється щороку.

*Додаток 1
до Програми*

ПАСПОРТ Державної цільової програми розвитку державної служби на період до 2016 року

1. Концепція Програми схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 27 червня 2012 р. № 411 (Офіційний вісник України, 2012 р., № 50, ст. 1988).

2. Програма затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 13 травня 2013 р. № 350.

3. Державний замовник – Нацдержслужба.

4. Керівник Програми – Голова Нацдержслужби.

5. Виконавці заходів Програми – Нацдержслужба, Мінфін, Мінсоцполітики, Міністерство освіти і науки, МОЗ, Держінформнауки, Держстат, Адміністрація Держспецзв'язку, Держкомтелерадіо, ДСЗПД, Національна академія державного управління при Президенті України, Національна академія педагогічних наук (за згодою), вищі навчальні заклади, що здійснюють підготовку фахівців у галузі знань «Державне управління» (за згодою).

6. Строк виконання – 2013-2016 роки.

7. Прогнозні обсяги та джерела фінансування:

Джерела фінансування	Обсяг фінансування (тис. гривень)	У тому числі за роками			
		2013	2014	2015	2016
Державний бюджет	23927,9	1307,4	7000,9	7533,3	8086,3
Інші джерела	11940,5	2130	2665,5	2445	4700
Усього	35868,4	3437,4	9666,4	9978,3	12786,3

ЗАВДАННЯ І ЗАХОДИ з виконання Державної цільової програми розвитку державної служби на період до 2016 року

Найменування завдання	Найменування показника	Значення показника за роками					Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Джерела фінансування (державний бюджет, інші)	Прогнозний обсяг фінансових ресурсів для виконання завдання, тис. гривень	У тому числі за роками			
		усього	за роками											
			2013	2014	2015	2016					2013	2014	2015	2016
1. Впровадження профілів професійної компетентності посад державної служби та механізму їх використання під час проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державної служби, оцінювання результатів службової діяльності та просування по службі державних службовців	кількість обстежених органів	200	50	50	50	50	1) проведення аналізу профілів професійної компетентності посад державної служби, їх взаємозв'язку з посадовими інструкціями та положеннями про структурні підрозділи державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим та їх апарату	Нацдержслужба Національна академія державного управління при Президентові України Національна академія педагогічних наук (за згодою)						
	кількість обстежених органів	50		30	20		2) проведення дослідження щодо практики проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державної служби та визначення рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття таких посад, взаємоузгодженості та обґрунтованості вимог до посад державної служби, на яких передбачається здійснення подібних функцій, удосконалення нормативно-правової бази	Нацдержслужба державний бюджет	178,4	120,7	57,7			
	кількість осіб, залучених до проведення дослідження	100		60	40									
	кількість методичних рекомендацій	1	1				3) визначення вимог до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття посад державної служби, а також рівня знань, умінь та навичок державних службовців	Нацдержслужба Національна академія державного управління при Президентові України	державний бюджет інші джерела	120,7			120,7	
	кількість нормативно-правових	1			1						940	940		

2

Продовження додатка 2

Найменування завдання	Найменування показника	Значення показника					Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Джерела фінансування (державний бюджет, інші)	Прогнозний обсяг фінансових ресурсів для виконання завдання, тис. гривень	У тому числі за роками			
		усьог о	за роками											
			2013	2014	2015	2016								
	кількість розроблених методик	3	1	2			4) науково-методичне забезпечення професійного розвитку державних службовців без відриву від служби шляхом оволодіння спеціальними знаннями, формування умінь та навичок, необхідних для виконання роботи за певною посадою	Нацдержслужба МОН Національна академія державного управління при Президентові України	державний бюджет	323,5	211,5	112		
	—»—	2	2				5) науково-методичне забезпечення визначення рівня професійної компетентності державних службовців, формування єдиних критеріїв визначення рівня їх знань, умінь та навичок незалежно від шляхів отримання	—»—	—»—	60,3				
	кількість розроблених модулів	16	1	5	10		6) розроблення методичних рекомендацій для служб персоналу державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим та їх апарату щодо організації самоосвіти державних службовців, відповідних навчальних модулів з використанням інтерактивних технологій	Нацдержслужба Національна академія державного управління при Президентові України Національна академія педагогічних наук (за згодою)	державний бюджет інші джерела	4154,8	498,3	1312,5	2344	
	кількість розроблених програм	27	1	10	16		7) розроблення регіональних програм роботи з талановитою молоддю, у тому числі з тими, хто взяв участь у конкурсі з добору кандидатів до Президентського кадрового резерву «Нова еліта нації»	Нацдержслужба Національна академія державного управління при Президентові України Рада міністрів Автономної Республіки Крим обласні, Київська і Севастопольська міські держадміністрації						
	Разом за завданням 1									6827,7	940	1240,8	1952,9	2694
	у тому числі								державний бюджет інші джерела	4837,7		890,8	1602,9	2344
										1990	940	350	350	350

3

Продовження додатка 2

Найменування завдання	Найменування показника	Значення показника за роками					Відповідальні за виконання	Джерела фінансування (державний бюджет, інші)	Прогнозний обсяг фінансових ресурсів для виконання завдання, тис. гривень	У тому числі за роками			
		усьог о	за роками							2013	2014	2015	2016
			2013	2014	2015	2016							
2. Забезпечення зв'язку між результатами оцінювання службової діяльності державних службовців та подальшим проходженням державної служби	кількість залучених державних службовців	300	100	100	100	100	Нацдержслужба	державний бюджет	342,7	146,5	98,1	98,1	98,1
	1) проведення соціологічного дослідження (фокус-групи) серед державних службовців різних груп посад з метою удосконалення системи визначення рівня знань, умінь та навичок державного службовця, а також просування по службі												
	2) розроблення та впровадження методики:												
	кількість органів виконавчої влади, в яких впроваджено методику	71	1	10	60	60	Нацдержслужба центральні та місцеві органи виконавчої влади	державний бюджет інші джерела	715,3	522,3	65,2	127,8	127,8
	кількість нормативно-правових актів	1	1	1			Нацдержслужба МОЗ Національна академія державного управління при Президентові України	державний бюджет	770,5		543,5	227	227
	—»—	1	1	1			Нацдержслужба						
	кількість державних службовців, щодо результатів діяльності яких визначено коефіцієнт трудового внеску	60	60				—»—						
	визначення коефіцієнта трудового внеску державного службовця у результаті діяльності структурного підрозділу, органу виконавчої влади												

4

Продовження додатка 2

Найменування завдання	Найменування показника	Значення показника за роками					Відповідальні за виконання	Джерела фінансування (державний бюджет, інші)	Прогнозний обсяг фінансових ресурсів для виконання завдання, тис. гривень	У тому числі за роками			
		усьог о	за роками							2013	2014	2015	2016
			2013	2014	2015	2016							
Разом за завданням 2 у тому числі	кількість органів виконавчої влади, в яких проведено дослідження	29	29				виявлення фактів політичної упередженості державних службовців під час виконання службових обов'язків, зокрема таких форм політичної активності, як використання службового становища для передвиборної агітації та суміщення посади державного службовця з посадою в організації з підготовки і проведення виборчої кампанії; визначення механізму відповідальності державних службовців, який, зокрема, гарантував би політичну неупередженість на державній службі, та проведення відповідного соціологічного дослідження	Нацдержслужба	72,3				72,3
	кількість нормативно-правових актів	1	1										
	кількість нормативно-правових актів	1	1										
	кількість нормативно-правових актів	1	1										
	кількість нормативно-правових актів	1	1										
3. Оновлення змісту діяльності служб персоналу державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим та їх апарату, посилення їх стратегічної ролі	кількість нормативно-правових актів	1	1				1) розроблення та впровадження методики визначення потреби в персоналі органу виконавчої влади з урахуванням вимог до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття посад державної служби	Нацдержслужба Мінфін Мінсоцполітики	2641,3	1409,3	706,8	525,2	
	—»—	1	1				2) розроблення та затвердження державними органами, органами влади Автономної Республіки Крим та їх апаратом індивідуальних планів професійного розвитку державних службовців	Нацдержслужба Національна академія державного управління при Президентові України	1900,8	668,8	706,8	525,2	
	—»—	1	1				3) розроблення та впровадження методики оцінювання (аудиту) ефективності підвищення рівня професійної компетентності державних службовців	—»—	740,5	740,5			

Продовження додатка 2

5

Найменування завдання	Найменування показника	Значення показника					Відповідальні за виконання	Джерела фінансування (державний бюджет, інші)	Прогнозний обсяг фінансових ресурсів для виконання завдання, тис. гривень	У тому числі за роками			
		усьог о	за роками										
			2013	2014	2015	2016							
	кількість органів виконавчої влади, в яких затверджено відповідні документи	60	10	50	4) впровадження системи управління людськими ресурсами на державній службі, зокрема здійснення заходів щодо: забезпечення органу виконавчої влади висококваліфікованими кадрами з урахуванням вимог до рівня професійної компетентності державних службовців на кожній посаді				Нацдержслужба центральні органи виконавчої влади	1075	616,4	458,6	
					оптимізації чисельності державних службовців з урахуванням віку, категорії, спеціальності, рівня професійної компетентності								
					забезпечення ефективності витрат, пов'язаних з оплатою праці, заохоченням і забезпеченням соціальних гарантій державних службовців, підвищенням рівня їх професійної компетентності								
					підвищення рівня професійної компетентності державних службовців та забезпечення їх професійного розвитку, зокрема організації стажування								
	кількість нормативно-правових актів	1	1	1	5) створення системи проведення моніторингу стану реалізації державної кадрової політики в органах виконавчої влади, у тому числі ефективності проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державної служби та просування по службі				Нацдержслужба	115,2	115,2		
Разом за завданням 3											1190,2	616,4	573,8
у тому числі											1190,2	616,4	573,8

6

Продовження додатка 2

Найменування завдання	Найменування показника	Значення показника					Відповідальні за виконання	Джерела фінансування (державний бюджет, інші)	Прогнозний обсяг фінансових ресурсів для виконання завдання, тис. гривень	У тому числі за роками					
		усього	за роками												
			2013	2014	2015	2016									
4. Наукове забезпечення розвитку системи державної служби, визначення методів і механізму модернізації державної служби відповідно до принципів роботи Європейського Союзу	кількість відомостей	180	10	45	125	1) створення електронної бази даних відомостей про країни міжнародний досвід у сфері державної служби та визначення засад управління людськими ресурсами на державній службі	Нацдержслужба Національна академія державного управління при Президентові України	1610	662,3	449,1	498,6				
	кількість нормативно-правових актів	1			1	2) забезпечення розвитку державної служби та її адаптації до стандартів Європейського Союзу шляхом розроблення та затвердження Концепції розвитку наукової діяльності у сфері державної служби	Нацдержслужба МОН Держінформ-науки Національна академія державного управління при Президентові України								
	кількість розпорядчих документів	1			1	3) удосконалення процедури проведення попередньої експертизи дисертаційних робіт на здобуття наукового ступеня у галузі науки «Державне управління» у частині удосконалення вимог щодо забезпечення взаємозв'язку тематики, практичних потреб і стратегічних завдань державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим та їх апарату, а також щодо апробації та впровадження наукових результатів	Нацдержслужба МОН вищі навчальні заклади, що здійснюють підготовку фахівців у галузі знань «Державне управління» (за згодою)								
	кількість науково-практичних конференцій, симпозіумів, конгресів	11	3	2	3	4) проведення науково-практичних конференцій, конгресів, симпозіумів щодо впровадження європейських підходів до управління людськими ресурсами на державній службі	Нацдержслужба Національна академія державного управління при Президентові України	1643,4	558,9	280,8	382,8	420,9			
Разом за завданням 4											3253,4	558,9	943,1	831,9	919,5
тому числі											3253,4	558,9	943,1	831,9	919,5

Продовження додатка 2

7

Найменування завдання	Найменування показника	Значення показника за роками					Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Джерела фінансування (державний бюджет, інші)	Прогнозний обсяг фінансових ресурсів для виконання завдання, тис. гривень	У тому числі за роками				
		усьог о	за роками												
			2013	2014	2015	2016									
5. Посилення інституціональної спроможності служб персоналу державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим та їх апарату	кількість звітів за підсумками оцінювання	3	1	1	1	1	1) розроблення методики оцінювання діяльності служб персоналу державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим та їх апарату, кадрового і ресурсного забезпечення та проведення відповідного оцінювання	Нацдержслужба	державний бюджет	848,9	233,1	334,7	281,1		
	кількість залучених органів виконавчої влади	53	28	25			2) розроблення та впровадження методики визначення витрат робочого часу працівників служб персоналу державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим та їх апарату, виявлення втрат робочого часу та причин, що їх зумовили, підготовка пропозицій щодо визначення механізму підвищення ефективності управління робочим часом та зменшення тривалості надурочного часу	—»—	—»—	123,9		98,1	25,8		
	кількість тренінгів	144	18	28	46	52	3) проведення тренінгів для керівників служб персоналу державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим та їх апарату щодо оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, їх професійного розвитку, методів і прийомів оцінювання	Нацдержслужба Національна академія державного управління при Президентові України	—»—	1734,2	268,3	335,9	538,2	591,8	
	кількість підручників, посібників, довідників	9	1	3	3	2	4) підготовка базових підручників, навчальних посібників, довідників з питань управління людськими ресурсами на державній службі	—»—	державний бюджет інші джерела	945,9	257	153,8	254,9	280,2	
	обсяг виконаних робіт, відсотків	100	20	60	20		5) створення та впровадження програмних засобів автоматизації процесів управління людськими ресурсами на державній службі, забезпечення захисту інформації в інформаційно-телекомунікаційних системах, зокрема:	Нацдержслужба Держінформ-науки Держстат Адміністрація Держспецзв'язку ДСЗПД	державний бюджет інші джерела	6300	250	250	250	1600	1650
										2350		850	1500		

Найменування завдання	Найменування показника	Значення показника за роками					Відповідальні за виконання	Джерела фінансування (державний бюджет, інші)	Прогнозний обсяг фінансових ресурсів для виконання завдання, тис. гривень	У тому числі за роками												
		усього	за роками							2013	2014	2015	2016									
			2013	2014	2015	2016																
Разом за завданням 5 у тому числі	6. Надання правової, консультативної, методичної, організаційної та іншої допомоги державним органам, органам влади Автономної Республіки Крим та їх апарату з питань модернізації державної служби та визначення засад управління людськими ресурсами з урахуванням міжнародного досвіду	кількість публікацій, тис. одиниць	15,5	3,5	3,8	4	4,2	Нацдержслужба Держкомтелерадіо	державний бюджет	13302,9	775,3	4872,8	4575,9	3078,9								
															кількість осіб, що опитані, тис. осіб	21	7	7	7	298,1	177,4	177,4
кількість державних службовців, що опитані, тис. осіб	10	5	5	5	3)	розроблення методики забезпечення відкритості та прозорості діяльності державних службовців, що передбачатиме, зокрема, анкетування державних службовців стосовно профілів та рівнів професійної компетентності, демократичних цінностей,	—»—	403,1	237,7	165,4												

9

Продовження додатка 2

Найменування завдання	Найменування показника	Значення показника					Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Джерела фінансування (державний бюджет, інші)	Прогнозний обсяг фінансових ресурсів для виконання завдання, тис. гривень	У тому числі за роками			
		усього	за роками											
			2013	2014	2015	2016								
	кількість громадян, що опитані, тис. осіб	10		5	5		відносин у колективі, умов праці, а також громадян, які безпосередньо мають взаємодієсини з органами виконавчої влади, щодо ставлення до них з боку державних службовців, можливостей впливу громадян на формування та реалізацію державної (регіональної) політики; проведення відповідного дослідження та співставлення отриманих результатів							
	кількість нормативно-правових актів	1		1			4) удосконалення механізму, стандартів та процедури взаємодії органів виконавчої влади з громадськістю з урахуванням єдиних підходів до планування та організації діяльності органів виконавчої влади, координації їх дій, проведення моніторингу та оцінювання результатів діяльності	Нацдержслужба Держкомтелерадіо						
	кількість нормативно-правових актів	2	1	1			5) законодавче та організаційне забезпечення застосування інструментів інституціональної розбудови ЄС Twinning, TAfEX на регіональному рівні	Нацдержслужба	державний бюджет	455,4	146,7	151,8	156,9	
	кількість залучених місцевих держадміністрацій	34	5	7	10	12								
	кількість нормативно-правових актів	1		1			6) оцінювання державного управління в Україні за базовими показниками програми SIGMA у таких сферах, як планування та координація державної політики, адміністративне законодавство та державна служба, державний внутрішній фінансовий контроль, зовнішній аудит, державні закупівлі, управління видатками державного бюджету	Нацдержслужба центральні органи виконавчої влади інші джерела		3845			3845	
	кількість оцінювань	1			1									

10

Продовження додатка 2

Найменування завдання	Найменування показника	Значення показника					Відповідальні за виконання	Джерела фінансування (державний бюджет, інші)	Прогнозний обсяг фінансових ресурсів для виконання завдання, тис. гривень	У тому числі за роками				
		усього	за роками							2013	2014	2015	2016	
			2013	2014	2015	2016								
Разом за завданням 6 у тому числі	кількість семінарів, засідань за круглим столом	11	4	3	2	2	7) проведення семінарів, засідань за круглим столом з метою формування організаційної культури в органах виконавчої влади, відкритості їх роботи, поширення ефективних методів і форм налагодження взаємодій з громадськістю, ведення діалогу з інститутами громадянського суспільства	Нацдержслужба	державний бюджет	1281,5	223,2	280,6	382,5	395,2
			інші джерела	1350	750	280			170	150				
			8652,9	1163,2	1200,4	1294,4			4994,9					
			державний бюджет	2792,9	223,2	725,4			949,4	894,9				
Разом за Програмою у тому числі								інші джерела	5860	940	475	345	4100	
									державний бюджет	23927,9	1307,4	7000,9	7533,3	8086,3
									інші джерела	11940,5	2130	2665,5	2445	4700

ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ
виконання Державної цільової програми
розвитку державної служби на період до 2016 року

Найменування завдання	Найменування показників виконання завдання	Значення показників				
		усього	у тому числі за роками			
			2013	2014	2015	2016
Впровадження механізму, стандартів та процедури управління людськими ресурсами на державній службі	позиція України у рейтингу глобальної конкурентоспроможності за показником якості державних інституцій		131	130	129	127
	зниження рівня плинності кадрів на державній службі, відсотків	5		0,8	2,4	1,8
	підвищення рівня професійних знань, умінь та навичок державних службовців відповідно до вимог, визначених у профілях професійної компетентності відповідних посад державної служби, тис. осіб	89		4	25	60
Посилення інституціональної спроможності у системі державної служби	збільшення частки спеціалістів віком до 35 років у загальній чисельності державних службовців, відсотків	6		1,8	1	3,2
	оволодіння працівниками служб персоналу державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим та їх апарату сучасними технологіями управління людськими ресурсами на державній службі, осіб	4320	540	840	1380	1560
	підвищення рівня довіри громадян до професійної діяльності державних службовців за підсумками проведених соціологічних опитувань, відсотків	60		23	22	15



ВАРТО ЗНАТИ

ЩОДО МОЖЛИВОСТІ ПРИЗНАЧЕННЯ ПОСАДОВОЇ ОСОБИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ НА ПОСАДУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ БЕЗ ПРОХОДЖЕННЯ КОНКУРСУ

Закон України від 16 грудня 1993 року № 3723-XII «Про державну службу» визначає загальні засади діяльності, а також статус державних службовців, які працюють в державних органах та їх апараті.

Відповідно до норм цього Закону 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.

Посада — це визначена структурою і штатним розписом первинна структурна одиниця державного органу та його апарату, на яку покладено встановлене нормативними актами коло службових повноважень.

Закон України від 7 червня 2001 року № 2493-III «Про службу в органах місцевого самоврядування» визначає службу в органах місцевого самоврядування як професійну, на постійній основі діяльність громадян України, які займають посади в органах місцевого самоврядування, що спрямована на реалізацію територіальною громадою свого права на місцеве самоврядування та окремих повноважень органів виконавчої влади, наданих законом.

Посадами в органах місцевого самоврядування є, зокрема посади, на які особи призначаються сільським, селищним, міським головою, головою районної, районної у місті, обласної ради на конкурсній основі чи за іншою процедурою, передбаченою законодавством України.

Відповідно до статті 10 цього Закону проведення конкурсу, випробування та стажування при прийнятті на службу в органи місцевого самоврядування здійснюється в порядку, визначеному законодавством України про державну службу.

Згідно з пунктом 2 розділу VII «Прикінцеві та перехідні положення» вказаного Закону дія Закону України «Про державну службу» поширюється на органи і

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.

посадових осіб місцевого самоврядування в частині, що не суперечить Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», цьому Закону та іншим законам України, що регулюють діяльність місцевого самоврядування.

Відповідно до статті 4 Закону України «Про державну службу» право на державну службу мають громадяни України незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової і національної приналежності, статі, політичних поглядів, релігійних переконань, місця проживання, які одержали відповідну освіту і професійну підготовку та пройшли у встановленому порядку конкурсний відбір, або за іншою процедурою, передбаченою Кабінетом Міністрів України.

Порядок стажування у державних органах визначено постановою Кабінету Міністрів України від 1 грудня 1994 року № 804 «Про затвердження Положення про порядок стажування у державних органах» (далі — Положення).

Зазначеним Положенням (пункт 8) передбачено, що державний службовець після успішного закінчення стажування може бути переведений на посаду за рішенням керівника відповідного державного органу без конкурсного відбору.

Особа (не державний службовець), яка після успішного закінчення стажування виявила бажання працювати у даному державному органі, проходить конкурс відповідно до Положення про порядок проведення конкурсу при прийнятті осіб на роботу до органів державної виконавчої влади. При цьому їй надається перевага над особами, які беруть участь у цьому конкурсі, але не проходили стажування.

У пункті 9 Положення визначено, що державний службовець, який пройшов стажування, може бути зарахований до кадрового резерву державного органу.

Формування кадрового резерву для державної служби здійснюється в порядку і на умовах, визначених постановою Кабінету Міністрів України від 28 лютого 2001 року № 199 «Про затвердження Положення про формування кадрового резерву для державної служби».

Вказаним Положенням (пункт 12) передбачено, якщо посада, до кадрового резерву на яку зараховано працівника, стає вакантною, він має переважне право на її заміщення при проведенні конкурсу.

Просування по службі державного службовця, зарахованого до кадрового резерву, або такого, що пройшов стажування чи навчався в Національній академії державного управління при Президентові України, може здійснюватися за рішенням керівника відповідного державного органу поза конкурсом.

Таким чином, за результатами аналізу норм чинного законодавства не передбачено здійснювати переведення посадових осіб місцевого самоврядування до органу державної влади (державного органу) без проведення конкурсного відбору.

ЩОДО ПРОЦЕДУРИ ПРИЗНАЧЕННЯ НА ПОСАДУ КЕРІВНИКА ТЕРИТОРІАЛЬНОГО ОРГАНУ ЦЕНТРАЛЬНОГО ОРГАНУ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ БЕЗ КОНКУРСНОГО ВІДБОРУ

Статтею 4 Закону України «Про державну службу» передбачено, що право на державну службу мають особи, які пройшли в установленому порядку конкурсний відбір, або за іншою процедурою, передбаченою Кабінетом Міністрів України.

Частиною першою статті 15 Закону України «Про державну службу» прийняття на державну службу на посади третьої — сьомої категорій, передбачених статтею 25 цього Закону, здійснюється на конкурсній основі, крім випадків, коли інше встановлено законами України.

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 9 серпня 2005 року № 333-р посаду керівника територіального органу центрального органу виконавчої влади віднесено до четвертої категорії посад державних службовців.

Таким чином, Закон чітко визначає обов'язкову умову прийняття на державну службу — проходження конкурсу.

Відповідно до пункту 3 Порядку призначення на посади керівників територіальних органів центральних органів виконавчої влади, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 25 січня 2012 року № 45, у разі наявності вакантної посади керівника територіального органу центрального органу виконавчої влади (далі — територіальний орган) керівник центрального органу виконавчої влади протягом одного місяця після утворення вакантної посади обирає кандидата на посаду з кадрового резерву або такого, що пройшов стажування, та подає голові відповідної місцевої держадміністрації пропозицію щодо погодження призначення на посаду керівника територіального органу чи приймає у тижневий строк після утворення вакантної посади рішення про оголошення конкурсу на її заміщення.

За результатами конкурсу керівник центрального органу виконавчої влади подає протягом двох тижнів голові відповідної місцевої держадміністрації пропозицію щодо погодження призначення на посаду керівника територіального органу, який є переможцем конкурсу.

Разом з тим, постановою Кабінету Міністрів України від 17 червня 1994 року № 423 «Про деякі питання застосування статей 4, 15 і 27 Закону України «Про державну службу» визначено випадки прийняття на державну службу державних службовців без конкурсного відбору або стажування.

Водночас звертаємо увагу, що вказана постанова Кабінету Міністрів України розроблена згідно з Законом України «Про державну службу», тому передбачені нею випадки прийняття на державну службу без конкурсу стосуються лише осіб, які згідно з цим Законом мають статус державного службовця.

ЩОДО МОЖЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСУ НА ЗАМІЩЕННЯ ВАКАНТНИХ ПОСАД ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЗА УЧАСТІ ОДНІЄЇ ОСОБИ

Відповідно до пункту 6 Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 15 лютого 2002 року № 169 (далі — Порядок), умови проведення конкурсу в окремому державному органі відповідно до цього Порядку визначаються його керівником, який призначає на посади та звільняє з посад державних службовців.

Рішення про проведення конкурсу приймається керівником органу за наявності вакантної посади державного службовця.

Пунктом 8 Порядку визначено, що особи, які подали необхідні документи до державного органу для участі у конкурсі, є кандидатами на зайняття вакантної посади державного службовця.

Згідно з пунктом 3.2 Загального порядку проведення іспиту кандидатів на заміщення вакантних посад державних службовців, затвердженого наказом Головного управління державної служби України від 8 липня 2011 року № 164, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 28 липня 2011 року за № 930/19668, іспит складається одночасно для кандидатів на заміщення однієї вакантної посади. У разі невеликої кількості кандидатів та за наявності відповідних умов, передбачених пунктом 3.3 цього розділу, іспит може проводитися одночасно на заміщення декількох вакантних посад.

Таким чином, вказаними нормативно-правовими актами з питань проведення конкурсного відбору на заміщення вакантних посад державних службовців не визначена мінімальна кількість учасників конкурсу. ■

27/06/2013

ЗУСТРІЧ ПОСТІЙНИХ РАДНИКІВ ПРОЕКТІВ TWINNING ТА ЇХ ПАРТНЕРІВ ВІД УКРАЇНСЬКИХ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

У зустрічі взяли участь керівник напрямку «Реформа державного управління» Представництва Європейського Союзу в Україні Володимир Кондрачук, представники Вищого адміністративного суду України, Державної служби статистики України, Національного агентства з акредитації України, Державної авіаційної служби України, Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері зв'язку та інформатизації, Міністерства освіти і науки України, Міністерства соціальної політики України, Представництва Європейського Союзу в Україні, Центру адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу та постійні радники проектів Twinning.

Під час зустрічі обговорено практичні аспекти цієї взаємодії та можливості поглиблення співпраці між партнерами з метою досягнення ефективних результатів проектів. Крім того, у рамках заходу учасники зустрічі обмінялися досвідом та найкращими практиками у процесі реалізації проектів Twinning.

21/06/2013

КОНФЕРЕНЦІЯ «МОДЕРНІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В КОНТЕКСТІ АДМІНІСТРАТИВНОЇ РЕФОРМИ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ»

Під час заходу обговорено підходи до забезпечення системи безперервного навчання державних службовців, науково-методичне забезпечення реалізації Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 роки, актуальні питання модернізації професійної підготовки державних службовців, а також питання забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики у сфері державної служби.

Учасники заходу мали можливість ознайомитися із європейським досвідом у сфері реформування державної служби.

Окрім цього, у рамках конференції було підбито підсумки проведення другого туру Всеукраїнського конкурсу «Кращий державний службовець» між центральними органами виконавчої влади та іншими державними органами.

Захід організовано Національним агентством України з питань державної служби, Центром адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу та Школою вищого корпусу державної служби.

20/06/2013

ЗАСІДАННЯ ГРУПИ ВИСОКОГО ПОЛІТИЧНОГО РІВНЯ В РАМКАХ УКРАЇНСЬКОЇ ЧАСТИНИ РАДИ З ПИТАНЬ СПІВРОБІТНИЦТВА МІЖ УКРАЇНОЮ ТА ЄС

20 червня 2013 року під головуванням Прем'єр-міністра України Миколи Азарова відбулося засідання Групи високого політичного рівня в рамках Української частини Ради з питань співробітництва між Україною та Європейським Союзом, участь в якому взяв Голова Нацдержслужби В'ячеслав Толкованов.

Під час засідання було обговорено стан підготовки спільного засідання Ради з питань співробітництва між Україною та ЄС, заходи, спрямовані на підписання Угоди про асоціацію між Україною та ЄС під час Вільнюського саміту Східного партнерства, а також стан підготовки Третьої доповіді про прогрес України у виконанні Плану дій щодо лібералізації ЄС візового режиму для України.

20/06/2013

ЗУСТРІЧ ІЗ ДЕЛЕГАЦІЄЮ МІНІСТЕРСТВА ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ І СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ КНР

20 червня 2013 року у приміщенні Нацдержслужби України відбулася зустріч першого заступника Голови Нацдержслужби України Ігоря Попова з китайською делегацією на чолі із заступником Міністра людських ресурсів і соціального захисту КНР Хе Сянем.

Під час зустрічі було обговорено низку питань, зокрема щодо співробітництва у сфері управління персоналом на державній службі.

Окрім цього, китайських колег було ознайомлено з українським досвідом щодо соціального захисту державних службовців в Україні.

17/06/2013

МІЖНАРОДНИЙ СЕМІНАР «РЕФОРМА ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ У КРАЇНАХ ІНІЦІАТИВИ ЄС «СХІДНЕ ПАРТНЕРСТВО»: ПЕРЕДУМОВИ ЕФЕКТИВНОЇ КООРДИНАЦІЇ ПОЛІТИКИ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ»

12-14 червня 2013 року у м. Кишинів, Республіка Молдова, відбувся міжнародний семінар, організований Естонським центром Східного партнерства спільно з Естонською школою дипломатії з метою обговорення особливостей ефективної стратегічної координації процесу європейської інтеграції.

Особливу увагу було приділено аналізу стану та шляхів підвищення адміністративної спроможності у країнах ініціативи «Східне партнерство» відповідно до зобов'я-

зань у рамках асоціації з ЄС, обміну досвідом впровадження програми Всеохоплюючої інституційної розбудови та проведення реформи державної служби.

Участь у семінарі взяли експерти Європейської дипломатичної служби, програми SIGMA, Естонського центру Східного партнерства та Естонської школи дипломатії, представники України, Молдови, Азербайджану, Вірменії та Грузії.

13/06/2013

КРУГЛИЙ СТІЛ «ПЛАН ДІЙ ТА УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТАМИ РЕ: РОЗВИТОК ПОТЕНЦІАЛУ»

13 червня 2013 року у приміщенні Національного агентства України з питань державної служби відбувся круглий стіл щодо реалізації Плану дій Ради Європи для України на 2011 – 2014 роки на тему: «План дій та управління проектами: розвиток потенціалу».

Зі вступними словами виступили Голова Нацдержслужби України В'ячеслав Толкованов, керівник відділу підрозділу стратегічного планування і мобілізації ресурсів директорату реалізації програм Ради Європи Аркадій Ситін, заступник Голови Офісу Ради Європи в Україні Олена Литвиненко та Координатор програм Шведського агентства міжнародного розвитку Sida Посольства Швеції Ольга Сандакова.

Під час круглого столу презентовано посібник з питань Плану дій та управління проектами Ради Європи, створений як практичний інструментарій щодо планування, виконання та узагальнення результатів проектів.

11/06/2013

ЗУСТРІЧ З ДЕЛЕГАЦІЄЮ ГЕНЕРАЛЬНОЇ ДИРЕКЦІЇ АДМІНІСТРАЦІЇ ТА ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ФРАНЦІЇ

11 червня 2013 року відбулась зустріч першого заступника Голови Нацдержслужби України Ігоря Попова, директора Центру адаптації державної служби до стандартів ЄС Марини Канавець та директора Школи вищого корпусу державної служби Валентини Ковальчук з делегацією Генеральної дирекції адміністрації та державної служби Франції. Французьку сторону представляли Керівник Бюро Управління людськими ресурсами Генеральної дирекції адміністрації та державної служби Франції Насер-Едін Джіде та Керівник проектів Бюро Управління людськими ресурсами Генеральної дирекції адміністрації та державної служби Франції Ванесса Фрей.

Під час зустрічі сторони обмінялись досвідом щодо основних напрямів розвитку державної служби двох країн та обговорили інновації українського та французького законодавства у цій сфері.

За результатами зустрічі сторони домовились розвивати подальше співробітництво.

07/06/2013

МІЖНАРОДНИЙ СЕМІНАР «ПОСИЛЕННЯ ПРАВОВОЇ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ. РОЛЬ ЛІДЕРСТВА»

7 червня 2013 року у м. Варшава, Республіка Польща у рамках проекту «Східне партнерство» відбувся міжнародний семінар на тему: «Посилення правової системи державної служби. Роль лідерства», під час якого було представлено досвід України щодо впровадження європейських принципів та цінностей в законодавстві України про державну службу.

У семінарі взяли участь Голова канцелярії Прем'єр-міністра Польщі Яцек Чихоцькі, представник Європейської Комісії Норман Жардін, програми SIGMA Айрі Алакві, а також представники Польщі, Грузії, України, Молдови, Литви, Естонії, Вірменії, Фінляндії.

Під час заходу обговорено ключові принципи та цінності Європейського Союзу, засади їх впровадження та реалізація в законодавство про державну службу. Особливу увагу учасники заходу приділили ролі лідерства в процесі реформування державної служби.

06-07/06/2013

МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ «ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В КОНТЕКСТІ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ: ІНСТИТУЦІЙНІ ТА КАДРОВІ АСПЕКТИ»

Участь у міжнародній науково-практичній конференції, яка відбулась у м. Яремче Івано-Франківської області, взяли посадові особи Адміністрації Президента України, Секретаріату Кабінету Міністрів України, Апарату Верховної Ради України, представники центральних органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, міжнародних організацій, вищих навчальних закладів, представники інститутів громадянського суспільства, міжнародні та вітчизняні експерти.

Під час конференції обговорено питання модернізації державної служби, професійного розвитку державних службовців та формування засад державної кадрової політики в країнах Європейського Союзу та країнах ініціативи «Східне партнерство». У рамках заходу представлено Державну цільову програму розвитку державної служби на період до 2016 року, затверджену постановою Кабінету Міністрів України 13 травня 2013 року за № 350. Під час розроблення Програми Нацдержслужбою України враховано напрацювання українсько-канадського проекту «Реформа управління персоналом на державній службі», зокрема підготовлену Канадським бюро міжнародної освіти Стратегічну рамку щодо системи управління персоналом на державній службі, а також рекомендації експертів проекту Twinning «Підтримка розвитку державної служби в Україні».

Також учасники конференції ознайомилися зі станом виконання Державної цільової програми підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців у сфері європейської інтеграції та євроатлантичного співробітництва України на 2008-2015.

04/06/2013**ЗАСІДАННЯ КООРДИНАЦІЙНОЇ РАДИ З ПИТАНЬ РОЗВИТКУ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА**

Марина Ставнічук, Радник Президента України, Керівник Головного управління з питань конституційно-правової модернізації Адміністрації Президента, голова Координаційної ради, проінформувала учасників засідання про рішення Глави держави щодо визначення Доповіді про стан розвитку громадянського суспільства як додатку до щорічного Послання Президента України до Верховної Ради про внутрішнє і зовнішнє становище України на 2013 рік.

Окрім того, Радник Президента зазначила, що в другій половині 2013 року Координаційна рада має намір зосередити свої зусилля над розробкою спільно з громадськістю, бізнесом та Кабінетом Міністрів Національної стратегії соціально відповідального бізнесу.

Під час засідання було обговорено низку питань, зокрема щодо розвитку системи місцевої демократії в межах співпраці Координаційної ради з питань розвитку громадянського суспільства з Комітетом Верховної Ради України з питань державного будівництва та місцевого самоврядування, запровадження механізму державного замовлення на надання громадським об'єднанням соціальних послуг на конкурсних засадах.

Також було розглянуто план діяльності робочої групи з питань відкритості органів державної влади та залучення громадськості до формування політики і громадянської освіти в контексті виконання рекомендацій Ради Європи в сфері розвитку інформаційного суспільства.

30/05/2013**РОБОЧА ЗУСТРІЧ З ПРЕДСТАВНИКОМ ОФІСУ ЗВ'ЯЗКУ НАТО В УКРАЇНІ**

30 травня 2013 року відбулась робоча зустріч Голови Нацдержслужби України В'ячеслава Толкованова з керівником Програми професійної підготовки при Офісі зв'язку НАТО в Україні Керсті Келдер.

Під час зустрічі було обговорено питання реалізації Програми Україна – НАТО з професійного розвитку цивільного персоналу сектору безпеки та оборони.

У ході зустрічі було зазначено, що ефективне впровадження програми сприятиме підвищенню рівня професійної компетентності державних службовців до компетенцій яких входять питання європейської інтеграції та євроатлантичного співробітництва.

28/05/2013**ЗАСІДАННЯ КОЛЕГІЇ НАЦДЕРЖСЛУЖБИ УКРАЇНИ**

На засіданні колегії під головуванням Голови Нацдержслужби України В'ячеслава Толкованова було розглянуто 5 основних питань порядку денного:

1. Звіт про стан виконання Нацдержслужбою України (у межах своїх повноважень) Національного плану дій на 2013 рік щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010-2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» представив перший заступник Голови Нацдержслужби України Ігор Попов.

«Завдання Нацдержслужби України, визначені у підпунктах 222.2, 229.1, 229.1 Національного плану дій на 2013 рік, виконуються у плановому порядку, зокрема проект Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» (нова редакція), доопрацьований Нацдержслужбою України у співпраці з всеукраїнськими асоціаціями органів місцевого самоврядування, заінтересованими органами державної влади 7 травня було внесено на розгляд Уряду; наказ Нацдержслужби України «Про внесення змін до Порядку підвищення рівня професійної компетентності державних службовців, затвердженого наказом Національного агентства України з питань державної служби від 6 квітня 2012 року № 65» затверджено 29 березня 2013 року за № 60 та зареєстровано у Мін'юсті України 5 квітня 2013 року за № 560/23092; проект Закону України «Про внесення змін до статті 12 Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції», за результатами проведення додаткових узгоджувальних нарад із заінтересованими органами підготовлено до внесення на розгляд Уряду», – поінформував доповідач.

Колегія схвалила звіт та рекомендувала Нацдержслужбі України внести на розгляд Кабінету Міністрів України проект Закону України «Про внесення змін до статті 12 Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції».

2. Про реалізацію у 2012 році положень Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 роки поінформувала начальник Відділу методичного забезпечення діяльності кадрових служб Наталія Щербакова, яка зауважила, що «Нацдержслужбою України у повному обсязі виконано завдання, визначені відповідним Планом заходів».

У рамках інформування про реалізацію положень Стратегії державної кадрової політики у 2013 році директор Центру адаптації державної служби до стандартів ЄС Марина Канавець представила Державну цільову програму розвитку державної служби на період до 2016 року, яку було розроблено Нацдержслужбою України та затверджено постановою Кабінету Міністрів України 13 травня 2013 року за № 350.

«Реалізація Державної цільової програми забезпечить кардинальне оновлення змісту діяльності служб персоналу, побудову кар'єрної державної служби, коли існує зв'язок між службовим просуванням та рівнем кваліфікації службовця, його компетентністю, старанністю, діловими якостями», - зазначив Голова Нацдержслужби України В'ячеслав Толкованов

Членами колегії було взято до відома представлену інформацію, рекомендовано Нацдержслужбі посилити взаємодію з відповідними державними органами щодо реалізації положень Стратегії державної кадрової політики та схвалено пропозицію Голови Нацдержслужби України щодо визначення на конкурсних засадах кращих дисертаційних робіт у галузі державної служби з урахуванням завдань Програми економічних реформ «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» та пріоритетів адаптації державної служби до стандартів ЄС.

3. Інформацію про організаційне забезпечення формування та супроводження Президентського кадрового резерву «Нова еліта нації» представили директор Школи вищого корпусу державної служби Валентина Ковальчук та президент Національної академії державного управління при Президентові України Юрій Ковбасюк.

Заслухавши та обговоривши зазначені питання, члени колегії схвалили звіт та рекомендували Нацдержслужбі України, Школі вищого корпусу державної служби, НАДУ при Президентові України та іншим навчальним закладам забезпечити реалізацію заходів щодо формування у 2013 році Президентського кадрового резерву та виконання завдань, передбачених Професійною програмою підвищення рівня професійної компетентності осіб, зарахованих до Президентського кадрового резерву.

4. Про стан виконання Державної цільової програми підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців у сфері європейської та євроатлантичної інтеграції України на 2008-2015 роки поінформувала директор Школи вищого корпусу державної служби Валентина Ковальчук, яка зазначила, що обсяги підготовки фахівців передбачені Програмою за рахунок державного та місцевих бюджетів виконуються у повному обсязі. За період дії Програми підготовлено 40 364 державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування.

Під час обговорення Голова Нацдержслужби України В'ячеслав Толкованов зазначив: «Основним завданням на сьогодні є адаптація Державної цільової програми до вимог, які постають перед Україною у зв'язку з підготовкою до впровадження Угоди про асоціацію між Україною та ЄС. У зв'язку із цим необхідно кардинально перебудувати систему підготовки наших фахівців у сфері європейської та євроатлантичної інтеграції».

Колегія схвалила звіт та рекомендувала Нацдержслужбі України та Школі вищого корпусу державної служби продовжити організацію виконання у 2013 році Державної цільової програми підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців у сфері європей-

ської інтеграції та євроатлантичного співробітництва України на 2008-2015 роки з урахуванням вимог до виконання майбутньої Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом.

5. Члени колегії також розглянули питання щодо святкування Дня державної служби.

28/05/2013

РОЗШИРЕНЕ ЗАСІДАННЯ КООРДИНАЦІЙНОЇ РАДИ З ПИТАНЬ РЕАЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ ІНІЦІАТИВИ «ПАРТНЕРСТВО «ВІДКРИТИЙ УРЯД»

28 травня 2013 року відбулося розширене засідання координаційної ради з питань реалізації в Україні Ініціативи «Партнерство «Відкритий Уряд» під головуванням Віце-прем'єр-міністра України, голови Координаційної ради з питань реалізації в Україні Ініціативи «Партнерство «Відкритий Уряд» Костянтина Грищенка.

Під час засідання були обговорені питання щодо проекту річного звіту про реалізацію в Україні Ініціативи «Партнерство «Відкритий Уряд».

23-24/05/2013

РЕГІОНАЛЬНА МЕРЕЖЕВА КОНФЕРЕНЦІЯ В ГРУЗІЇ

23-24 травня 2013 року в м. Тбілісі, Грузія, відбулася регіональна мережева конференція на тему «Майбутні виклики стратегії європейської інтеграції».

Основною метою конференції було представлення досвіду країн-представників ініціативи ЄС «Східне партнерство» стосовно кроків, зроблених на шляху інтеграції до Європейського Союзу в умовах переговорного процесу щодо підписання Угоди про асоціацію, у тому числі обмін досвідом щодо використання інструментів інституційної розбудови та розвитку механізмів координації зовнішньої допомоги ЄС.

21/05/2013

ЗУСТРІЧ З ЕКСПЕРТАМИ З МЕТОЮ ВИЗНАЧЕННЯ ДОПОМОГИ ЄС УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ ВИКОНАННЯ МАЙБУТНЬОЇ УГОДИ ПРО АСОЦІАЦІЮ

21 травня 2013 року за участю першого заступника Голови Нацдержслужби України Ігоря Попова відбулась зустріч з експертами зі стратегічних, законодавчих та інституційних аспектів процесу європейської інтеграції Іво Роллісом та Олександром Колосовським.

Місія експертів відбувається в рамках реалізації програми Всеохоплюючої інституційної розбудови (CIB) у

сфері виконання майбутньої Угоди про асоціацію між Україною та ЄС. Метою місії експертів є підготовка проєктів технічної допомоги, базуючись на оцінці інституційних потреб відповідних органів державної влади, задіяних до виконання майбутньої Угоди про асоціацію між Україною та ЄС.

16-17/05/2013

ЗАСІДАННЯ РОБОЧОЇ ГРУПИ З ІНСТИТУЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ТА НАЛЕЖНОГО УРЯДУВАННЯ ОЧЕС

16 – 17 травня 2013 року у м. Стамбул, Турецька Республіка, відбулось засідання Робочої групи з інституційного розвитку та належного урядування Організації чорноморського економічного співробітництва.

Під час засідання були обговорені питання щодо стану реалізації рішень та рекомендацій Ради, а також положення Спільної декларації, прийнятої міністрами з питань державної служби країн-членів ОЧЕС, оцінка стану імплементації Плану дій Робочої групи ОЧЕС на 2011 – 2013 роки. Також було винесено пропозиції щодо пріоритетних сфер Фонду розвитку проєктів ОЧЕС та регіональних проєктів, розглянуто перспективи співпраці та подальші кроки роботи в рамках Робочої групи ОЧЕС.

Важливим аспектом засідання став обмін інформацією стосовно національних політик, досягнень та кращих практик щодо реформування державних інститутів влади, а також щодо посилення спроможності врядування у країнах-членах ОЧЕС.

15/05/2013

НА ЗАСІДАННІ КОМІТЕТУ ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОГО БУДІВНИЦТВА ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ОБГОВОРЕНО ЗАСАДИ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ

15 травня 2013 року відбулося засідання Комітету Верховної Ради України з питань державного будівництва та місцевого самоврядування за участю Голови Національного агентства України з питань державної служби В'ячеслава Толкованова.

У ході засідання було обговорено проєкти Законів України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо засад кадрової політики в органах законодавчої, виконавчої влади та правоохоронних органах України)» (реєстр. № 2004) та «Про внесення змін до статті 7 Закону України «Про охорону культурної спадщини» (щодо заборони державним службовцям входити до складу науково-методичних і консультативних рад)» (реєстр. № 2005).

15/05/2013

ЗАСІДАННЯ РАДИ КЕРІВНИКІВ КАДРОВИХ СЛУЖБ ЦЕНТРАЛЬНИХ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ

Учасникам чергового засідання Ради керівників кадрових служб центральних органів виконавчої влади було презентовано Державну цільову програму розвитку державної служби на період до 2016 року, затверджену на засіданні Кабінету Міністрів України 13 травня 2013 року, яка спрямована на формування нових засад управління людськими ресурсами, та поінформовано щодо стану реалізації Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 роки, стану виконання в межах повноважень Національного плану дій на 2013 рік щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010-2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава», затвердженого Указом Президента України від 12 березня 2013 року № 128.

Під час засідання були надані методичні рекомендації з розробки профілів професійної компетентності посад державної служби з урахуванням вимог нового законодавства про державну службу.

Також члени Ради керівників кадрових служб центральних органів виконавчої влади були ознайомлені з планом реалізації Державної цільової програми підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців у сфері європейської інтеграції та євроатлантичного співробітництва України на 2008-2015 роки.

У рамках заходу було затверджено низку організаційних документів щодо діяльності Ради керівників кадрових служб центральних органів виконавчої влади у 2013 році та надано низку доручень.

У засіданні взяли участь представники Адміністрації Президента України, Верховної Ради України, НАДУ при Президентові України, ЦК профспілки працівників державних установ України, члени Ради кадрових служб центральних органів виконавчої влади та інших державних органів.

14/05/2013

РОЗПОЧАТО НОВИЙ ЦИКЛ ТРЕНІНГІВ ЗА ПРОГРАМОЮ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСТВА-2013

14 травня 2013 року розпочато новий цикл тренінгів за Програмою розвитку лідерства-2013.

Відповідно до навчально-тематичного плану та плану-графіка проведення тренінгів Програми протягом 14-17 травня 2013 року будуть проведені одноденні тренінги «Лідерство в команді» для чотирьох навчальних груп.

Учасники тренінгу отримають знання з ефективного управління людськими ресурсами.

29/04/2013**ВІДБУЛОСЯ ЗАСІДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНОГО
ОФІСУ ПРОГРАМИ TWINNING**

29 квітня 2013 року відбулося робоче засідання Адміністративного офісу програми Twinning під головуванням Голови Нацдержслужби України В'ячеслава Толкованова.

Під час засідання були обговорені питання щодо Програми Всеохоплюючої інституційної розбудови (CIB), зокрема виконання планів інституційних реформ. Окремо було розглянуто питання щодо заявок TAIEХ, що отримав Адміністративний офіс програми Twinning від державних органів.

Також поінформовано щодо співробітництва в рамках ОБСЄ та ОЧЕС, а також ініціативи ЄС «Східне партнерство».

Нацдержслужба України є національним координатором інструментів інституційної розбудови Twinning, TAIEХ, програми CIB та Програми Україна-НАТО з професійного розвитку цивільного персоналу сектору безпеки і оборони.

25/04/2013**РОБОЧА ЗУСТРІЧ З ДИРЕКТОРОМ ШКОЛИ
ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ЛАТВІЙСЬКОЇ
РЕСПУБЛІКИ**

25 квітня 2013 року у приміщенні Нацдержслужби України відбулась робоча зустріч Голови Нацдержслужби України В'ячеслава Толкованова з директором Школи державного управління Латвійської Республіки Едітою Калніне.

Голова Нацдержслужби України ознайомив іноземну сторону з пріоритетними напрямками діяльності Нацдержслужби України, станом реформування державної служби в Україні, засадами перепідготовки і підвищення кваліфікації державних службовців в Україні та Програмою Президентського кадрового резерву «Нова еліта нації».

Директор Школи державного управління Е. Калніне висвітлювала принципи функціонування системи державної адміністрації в Латвійській Республіці, діяльність Школи державного управління, а також презентувала досвід підвищення кваліфікації державних службовців у Латвійській Республіці.

Сторонами було обговорено можливість участі представників Школи державного управління Латвійської Республіки у щорічних Рішельєвських академічних читаннях, Щорічній конференції з інституційної розбудови та спільної реалізації ініціативи Президента України «Президентський кадровий резерв «Нова еліта нації» з метою вивчення латвійського досвіду у сфері публічної адміністрації та державного управління.

25/04/2013**РОБОЧА ЗУСТРІЧ З ДИРЕКТОРОМ
НАЦІОНАЛЬНОЇ ШКОЛИ ДЕРЖАВНОГО
УПРАВЛІННЯ РЕСПУБЛІКИ ПОЛЬЩА**

25 квітня 2013 року у приміщенні Нацдержслужби України відбулась робоча зустріч Голови Нацдержслужби України В'ячеслава Толкованова з директором Національної школи державного управління Республіки Польща Яном Паствою.

Голова Нацдержслужби України ознайомив іноземну сторону з пріоритетними напрямами діяльності Нацдержслужби України, станом реформування державної служби, засадами перепідготовки і підвищення кваліфікації державних службовців та Програмою Президентського кадрового резерву «Нова еліта нації».

Директор Національної школи Я. Паства висвітлював принципи функціонування системи державної адміністрації в Республіці Польща, діяльність Національної школи державного управління, а також презентував польський досвід підвищення кваліфікації державних службовців.

Сторонами було обговорено напрями співпраці з метою вивчення польського досвіду у сфері публічної адміністрації та державного управління.

23/04/2013**ЗАСІДАННЯ УКРАЇНСЬКОЇ ЧАСТИНИ
КОМІТЕТУ З ПИТАНЬ СПІВРОБІТНИЦТВА МІЖ
УКРАЇНОЮ ТА ЄС**

23 квітня 2013 року у приміщенні Міністерства закордонних справ України відбулося засідання Української частини Комітету з питань співробітництва між Україною та ЄС.

Під час засідання було схвалено проект Плану залучення зовнішньої допомоги Європейської Комісії у рамках інструменту TAIEХ у першому півріччі 2013 року, а також перелік проектних пропозицій щодо залучення технічної допомоги ЄС у рамках інструменту Twinning.

Крім того, було погоджено проекти Протоколу та Операційних висновків за підсумками Чотирнадцятого засідання Комітету з питань співробітництва між Україною та ЄС, а також обговорено стан реалізації першочергових заходів в рамках підготовки Угоди про асоціацію між Україною та ЄС.

23/04/2013**ВІДБУЛАСЯ ЗУСТРІЧ ПОСТІЙНИХ РАДНИКІВ
ПРОЕКТІВ TWINNING**

23 квітня 2013 року у приміщенні Національного агентства України з питань державної служби відбулась зустріч постійних радників проектів Twinning.

Провели захід Національне агентство України з питань державної служби, Адміністративний офіс програми Twinning за підтримки Представництва Європейсько-го Союзу в Україні.

Під час зустрічі обговорено поточний стан реалізації проектів Twinning в Україні, зокрема досягнення проектів, цікаві напрацювання, питання щодо співпраці постійних радників проектів (ПРП) з представниками органів-бенефіціарів та Адміністративним офісом програми Twinning в Україні. У своїх виступах постійні радники проектів Twinning в Україні поділилися власним досвідом реалізації проектів та висловили побажання стосовно покращення процесу впровадження інструменту Twinning.

За результатами обговорень було підтверджено домовленість щодо проведення зустрічей для постійних радників проектів Twinning на регулярній основі та продовження тісної співпраці з Адміністративним офісом програми Twinning.

16/04/2013

ПІДПИСАНО СПІЛЬНИЙ НАКАЗ МІНІСТЕРСТВА ЕКОЛОГІЇ ТА ПРИРОДНИХ РЕСУРСІВ УКРАЇНИ ТА НАЦІОНАЛЬНОГО АГЕНТСТВА УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Міністр екології та природних ресурсів України Олег Проскурняков та Голова Національного агентства України з питань державної служби України В'ячеслав Толкованов підписали спільний наказ «Про створення та забезпечення функціонування Міжгалузевого координаційного центру з екологічної освіти для сталого розвитку» на базі Державної екологічної академії післядипломної освіти та управління Мінприроди України.

Наказ розроблений на виконання пункту 16 Національного плану дій з охорони навколишнього природного середовища на 2011-2015 роки, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 25 травня 2011 року №577-р.

Метою акта є формування міжвідомчої взаємодії та узгодженості щодо забезпечення оволодіння державними службовцями та посадовими особами місцевого самоврядування системою спеціальних еколого-економічних, еколого-соціальних, еколого-правових знань, які формують його комплексну професійну екологічну компетентність в контексті сталого розвитку України.

15/04/2013

ВІДБУЛАСЬ УСТАНОВЧА СЕСІЯ ПРОГРАМИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСТВА-2013

15 квітня в Національному агентстві України з питань державної служби відбулась установча сесія Програми розвитку лідерства-2013.

У вступному слові Голова Нацдержслужби України В'ячеслав Толкованов відзначив важливість реалізації річної тренінгової Програми у забезпеченні професіоналізації керівних кадрів на державній службі.

Під час заходу було презентовано Програму розвитку лідерства-2013, яка включає 5 модулів та 7 тренінгів. До складу тренерів входять іноземні та українські експерти.

11/04/2013

СЕМІНАР ДЛЯ КОНТАКТНИХ ОСІБ ІНСТРУМЕНТІВ ІНСТИТУЦІЙНОЇ РОЗБУДОВИ TWINNING І TAIEХ В УКРАЇНІ

11 квітня 2013 року у Національному агентстві України з питань державної служби відбувся семінар на тему «Можливості залучення зовнішньої допомоги у контексті здійснення політики у сфері європейської інтеграції та євроатлантичного співробітництва» з метою ознайомлення з особливостями впровадження інструментів інституційної розбудови Twinning і TAIEХ на центральному та регіональному рівнях в Україні, обговорення питань щодо підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців у сфері європейської інтеграції та євроатлантичного співробітництва.

Практичним досвідом реалізації проектів Twinning поділилися європейські експерти Александре Єфремов, постійний радник проекту Twinning «Удосконалення нормативно-правової бази у сфері енергоефективності та її наближення до вимог законодавства ЄС» та Іріна Бернштайн, постійний радник проекту Twinning «Розробка статистичних методологій в Україні відповідно до стандартів ЄС». Також Керсті КЕЛДЕР, менеджер Програми професійної підготовки при Офісі зв'язку НАТО в Україні, ознайомив з питаннями співробітництва в рамках Програми Україна-НАТО з професійного розвитку державних службовців сектору безпеки і оборони. Під час семінару було надано рекомендації щодо залучення українськими органами державної влади інструментів Twinning/TAIEХ. Учасники семінару відмітили важливість діяльності Адміністративного офісу програми Twinning.

У заході взяли участь понад 80 представників органів державної влади України та іноземні експерти.

03-05/04/2013

НАВЧАЛЬНИЙ ВІЗИТ У РАМКАХ TAIEХ ДО КОРОЛІВСТВА ІСПАНІЯ

Навчальний візит делегації України відбувся за підтримки інструменту інституційної розбудови TAIEХ з метою вивчення кращих європейських практик в частині збору, обробки та використання персональних даних, впровадження нових підходів до управління персоналом на державній службі. ■

ВИМОГИ ДО МОВИ ТА СТИЛЮ ЗАКОНУ

Христина ГРУШНИК,

головний консультант відділу управління ресурсами,
діяльністю та розвитком Центру адаптації державної
служби до стандартів Європейського Союзу

Василь Сухомлинський говорив: «Мовна культура людини — це дзеркало її духовної культури», адже слово, мова — показники загальної культури людини, її інтелекту, духовності. Мовна культура шліфується і удосконалюється у процесі спілкування, зокрема під час виконання професійних обов'язків. Вона виявляється у володінні професійною мовою, вмінні висловлюватися правильно, точно, логічно, майстерно послуговуватися комунікативно виправданими мовними засобами залежно від мети і ситуації спілкування [8, 696]. Дуже важливо володіти високим рівнем культури мови для людей, які працюють з нормативно-правовими актами.

Тут, ясна річ, ідеться не про мову як таку (українську, російську чи якусь іншу), а про спосіб викладу юридичних норм за певними лінгвістичними правилами.

Є дві думки щодо мови закону. Одна: закон пишеться для юристів-професіоналів, тому правові норми мають бути виписані професійною юридичною мовою, яка не обов'язково має бути зрозумілою для всіх. Друга думка діаметральна першій: оскільки закон впливає на життя мільйонів людей, які не є юристами, він має бути викладений мовою, зрозумілою для більшості. Юристи ж мають допомагати людям у застосуванні законів лише у виняткових випадках.

Синтезуючи ці дві думки, можна ствердувати, що закон передовсім має писатися мовою, доступною для всіх; але щоб виключити багатозначність у, здавалося б, звичайних мовних конструкціях, слід послуговуватися чітко визначеними юридичними термінами [1, 23-35].

В Україні сьогодні існує чимало рекомендацій та інструкцій, проте не розроблено єдиних детальних та зрозумілих правил для розробників проектів нормативних актів. Так само ще не стало за правило мати в структурах державних установ відповідних

мовних фахівців, які б надавали юридичному текстові мовної довершеності.

Цілком логічно, що всі норми права у будь-якій правовій системі сьогодні викладаються за допомогою мови. В кожній країні законодавство існує на державній чи офіційній мові, там де є декілька державних мов ситуація суттєво ускладнюється, оскільки забезпечити точний переклад не завжди просто, що пояснюється лексичними і граматичними особливостями мов.

Законотворцю також слід усвідомлювати, що текст закону суттєво впливає на розвиток розмовної мови. Адже журналісти та юристи, чиновники і державні діячі у своїх виступах оперують мовою закону, чим формують частоту вживання тих чи тих словосполучень, які використані у законі. Якщо ці сполучення не відповідають нормам української мови, то відбувається або їх перекручування у розмовній мові, або розмовна мова ще більше засмічується не властивими їй словами та словосполученнями. Особливо помітно це у невиправданому поширенні іншомовних слів та побудові речень з українських слів за правилами синтаксису російської мови.

Офіційність тексту нормативно-правового акта передбачає точність, зрозумілість, логічність, лаконічність, емоційну нейтральність.

Однією з важливих проблем є **безпосереднє перенесення термінів із російської мови в українську (калькування)**.

ЦКУ (ст. 87) та ГКУ (ст. 57) називають договір про створення суб'єкта господарювання «засновницьким», а Закон України «Про господарські товариства» (ст. 4) вживає термін «установчий». Відповідно до ст. 119 ГКУ, господарські об'єднання діють на основі установчого договору та/або статуту. Офіційний переклад ЦКУ і ГКУ надає лише один російський термін-відповідник — «учредительный».

За своєю правовою природою російський термін «учредительный» входить у суперечність із лінгвіс-

тичними характеристиками зазначених українських термінів: українському «засновницький» відповідає російський термін «учредительский». Цей прикметник пов'язується з іменником «засновник» (рос. «учредитель»), а українському терміну «установчий» відповідає російський «учредительный», що пов'язаний безпосередньо із суб'єктом господарювання — юридичною особою. Вважаємо, що причиною аналізованих труднощів терміновживання є похідність україномовного тексту зазначених законодавчих актів, тобто його фактично перекладний характер, тому слід вибирати найбільш оптимальні відповідники.

Статті 156-160, 162 ГКУ містять термін «правомочність» (у множині — «правомочності»). Йому відповідає російський «правомочность» (далі — П.), що підтверджує офіційний переклад ГКУ. Українська мова не виробила на позначення П. однослівного терміна, що повністю б відтворював аналізоване поняття. Найбільш близькими за значенням відповідниками є «правомочність» (правомочний), «правочинність» («правочинний») та «правосильність» («правосильний»). Однак «правомочний» — це транслітероване російське слово, неприродне для української мови, а «правочинний» та «правосильний» лише частково відтворюють поняття П., а саме у значенні «який має законну силу». Порівняймо, (рос.) правомочное решение — (укр.) правочинне, правосильне рішення. Але не покривають поняття «який має певні права». Порівняймо, (рос.) органы, правомочные принимать решения, — проте (укр.) органи, ... правочинні, правосильні (?) приймати рішення.

Зважаючи на наведене вище, пропонується вживати на позначення поняття «який має певні права» як нормативного аналога П. термін «**правоможний**», що його фіксують словники як синонім до «правомочний», «правосильний». До того ж саме цей термін своїм словотвірним складом чітко та недвозначно вказує на суть наведеного поняття. Що стосується елемента поняття П. «який має законну силу», то для його відтворення пропонується використовувати термін «правосильний».

Вживання слова «правочинний» як аналога П. є небажаним, оскільки це може призвести до немілозвучності деяких терміносполучень та зміщення понять. Порівняймо, (рос.) правомочная сделка — (укр.) правочинний правочин (?).

Чіткість, ясність і зрозумілість мови закону — основна передумова його ефективного застосування, адже повноцінне регулювання законом суспільних відносин можливе лиш за умов розуміння його положень суб'єктами правовідносин. Мова законодавчого акта повинна бути точною, простою і зрозу-

мілою. На жаль, досить часто творці офіційних документів нехтують стилістичними та синтаксичними нормами української мови.

Однозначність і максимальна точність інформації в правових актах досягається за рахунок логічної послідовності викладення думки, її смислової завершеності, використання єдиних способів формулювання приписів, використання термінів з чітким та строго визначеним змістом, визначення слів та виразів в прямому значенні.

ЗАГАЛЬНІ ВИМОГИ ДО МОВИ ЗАКОНУ

Виходячи зі специфіки юридичної мови, пропонуємо деякі вимоги, що їм має відповідати мова закону.

1. Потрібно уникати мовних конструкцій «дієслово + віддієслівний іменник», якщо вони не є усталеними зворотами. Нагромадження віддієслівних іменників обтяжує сприймання тексту. Наведемо приклад: «Завдання ліквідації будь-яких порушень статутів і настанов, рішучого зміцнення дисципліни вимагають докорінного поліпшення контролю за діяльністю підлеглих, розумного використання дисциплінарних прав, усунення помилок в роботі». Як бачимо, текст переобтяжено віддієслівними іменниками: порушення, зміцнення, поліпшення, використання, усунення. Таке нагромадження їх з одноманітними закінченнями порушує мелодійність звучання монотонним «няканням», ускладнює фразу, тому стає важко зрозуміти її зміст.

Українська мова в побудові речення надає переваги дієслову в неозначеній формі й різних особових формах, а також дієприслівнику над віддієслівним іменником. Ідучи за цією вимогою, треба було наведену вище фразу скомпонувати так: «Завдання ліквідувати будь-які порушення статутів і настанов та рішуче зміцнити дисципліну вимагають докорінно поліпшити контроль за діяльністю підлеглих, розумно використовувати дисциплінарні права, переборювати помилки в роботі». З п'ятих віддієслівних іменників залишився тільки один, конче потрібний, — порушення, вся фраза від того полегшала, стала зрозумілішою [12].

2. Безособову форму на -но, -то, відповідно до її прямої призначеності, треба вживати лише в безособових реченнях, напр.: законопроект ухвалено Верховною Радою, а потрібно: Верховна Рада ухвалила законопроект.

3. Необхідно розмежовувати засобами української мови дію, подію і наслідок події, вживаючи для них різні віддієслівні іменники, утворені відповідно від дієслів доконаного і недоконаного виду, напр.:

складання — дія за значенням складати, а *складення* — подія за значенням скласти;

встановлювання (установлювання) — дія за значенням встановлювати (установлювати), а *встановлення (установлення)* — подія за значенням встановити (установити).

Особливу увагу варто звертати на стилістичні особливості української мови, зокрема використання тавтологій (неусвідомлюваний, мимовільний або, навпаки, навмисний повтор у межах словосполучення, речення того самого чи однокорен. слів (формально-семантична Т.) або різнокорен. слів з тотожним, аналогічним і под. значенням (семантична Т.).

*розповісти свою автобіографію,
народний фольклор,
основний лейтмотив,
перший дебют,
місцеві аборигени,
найбільш оптимальний (лат. optimus —
найкращий з можливих),
абсолютно зрозуміло,
динамічне та постійне оновлення,
вирішувати свої особисті питання,
нові інноваційні технології,
унікальний у своєму роді (лат. unicus — єди-*

*ний),
період часу,
прейскурант цін (нім. preis — ціна).*

Рідше — при вживанні слів з прозорою внутр. формою, зокрема однокореневих.

В останньому випадку наступне слово дещо уточнює або підсилює попереднє, хоч у цьому немає потреби, напр.:

*у січні місяці,
дивитися очима,
проливна злива,
об'єднатися воедино,
вперше познайомитися.*

Є тавтології службових слів і морфем: *більш досконаліший* (більш і суфікс *-іш-* тут взаємодублюються),

найкращий за всіх (пор. *найкращий і кращий за всіх*).

Буває тавтологія визначення, що повторює в ін. формі уже сказане: «*Державна влада — це влада...*» [6, 924].

Використовуючи пароніми (слова, які мають подібність у морфологічній будові, але відрізняються зазначенням), слід також бути обачним.

Наведемо декілька прикладів використання паронімів у мові нормативно-правових актів.

Професійний — професіональний

Професійний — походить від іменника професія: професійна спілка, професійна звичка, а *професіональний* — від професіонал: професіональний промовець, професіональний театр.

Змістовий — змістовий

змістовний — той, що стосується змісту: змістовний урок, доповідь;

змістовий — пов'язаний з реальними змістом, суттю, характерними рисами чого-небудь: змістовий зв'язок.

Громадський — громадянський

громадський — який стосується суспільства, громадян, чи окремого колективу; який відбувається у суспільстві (громаді): громадські організації, громадська думка;

громадянський — який стосується громадянина, як члена суспільства: громадянський обов'язок.

Повноваження — уповноваження

повноваження — право, надане зазначеній особі на проведення певних дій(заходів): здійснювати свої повноваження;

уповноваження — надання певній особі дозволу говорити (діяти) від імені іншої особи: за уповноваженням керівництва [5, 222].

Часто у текстах нормативно-правових актів відбувається помилкове використання лексем *строк і термін*, тому пропонуємо розглянути їх детальніше:

строк — становлений, визначений для кого-, чого-небудь проміжок часу,

термін — визначений, установлений момент, час виконання або настання чого-небудь.

Виходячи з цього, правильно писати:

дводенний строк; обирати строком на два роки; переобрати на другий строк; у разі закінчення строку повноважень; найкоротший строк; позбавлення волі на певний строк; протягом встановленого строку; стислий строк, строком на чотири роки, строк служби,

але

термін початку використання; крайній термін; термін здачі об'єкта; у визначений термін; термін платежу.

Російську словосполуку «*по истечении срока*» можна передати, використовуючи обидва слова, але в різних словосполучах: «*як вийде (закінчиться) строк*»; «*після закінчення строку*» або «*як прийде термін*».

Одне й те саме слово може сполучатися з обома словами («*строк*» і «*термін*»), але ці словосполучення мають різний зміст. Наприклад:

строк дії — проміжок часу, упродовж якого нормативний документ є чинним, починаючи від дати його введення згідно з рішенням відповідального органу до моменту його скасування чи заміни;

термін дії — дата, до якої нормативний документ є чинним, починаючи від дати його введення згідно з рішенням відповідального органу до моменту його скасування чи заміни

Залежно від змісту можна встановити: «*строк виконання завдання*» (тобто проміжок часу) або «*термін виконання завдання*» (тобто дату).

Вислів «*на певний (визначений) термін*» відповідає російському «*к определенному сроку*», тоді як «*на певний (визначений) строк*» — «*на определенный срок*».

Зауважимо, що деякі російські вислови зі словом «*срок*» мають інші українські відповідники [2, 29-30], наприклад:

Російський вислів в кратчайший срок	Український відповідник щонайшвидше (якнайшвидше); за найкоротший (наймен- ший) час
в срок, к сроку	вчасно
своевременно	своєчасно
на срок	на певний час

Список використаних джерел:

1. Артикуца Н. В. Культура правотворчості і мова / Н. В. Артикуца // Наукові записки Луганського національного університету: Серія «Філологічні науки»: Збірник наукових праць. — Випуск VIII. — Т. 2. — Луганськ: Вид-во державн. закладу «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2009. — С. 23-35.
2. Гінзбург М. Д. Що таке «строк» і що таке «термін»? // Стандартизація, сертифікація, якість, 2005. — № 4. — С. 29-30.
3. Караванський С. Російсько-український словник складної лексики. — Львів: БаК, 2006. — 562 с.
4. Караванський С. «Секрети української мови».- Київ, «Кобза», 1994.-С. 72-80
5. Гринчишин Д.Г., Сербенська О.А. Словник паронімів ук-

раїнської мови. — Київ: Радянська школа, 1986. — 222 с.

Особливу проблему в українському діловому мовленні становлять активні дієприкметники, що створюються за допомоги суфіксів *-уч (-юч), -ач (-яч)*, стимульовані впливом російської мови. Наприклад, пункт 1 ст. 9 Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції»: «*про працюючих у цьому орга-ні...*».

Пропонуємо деякі відповідники до найпоширеніших дієприкметників *-учий (-ючий)*:

виконуючий — *виконавець, виконувач;*
тимчасово виконуючий обов'язки — *тимчасовий виконувач обов'язків;*
виступаючий — *промовець, оратор;*
головуючий на зборах(засіданні) — *голова зборів(засідання);*
діючий — *чинний (закон), активний, дійовий (особа), регулярний (армія);*
знаючий — *знавець, досвідчений, обізнаний;*
існуючий — *чинний (законодавство), сучасний, теперішній, наявний (проблеми), тощо* [4, 72-80].

Високий рівень мовної і мовленнєвої компетентності — запорука створення професійних і досконалих нормативно-правових актів. Працюючи над текстами документів варто завжди пам'ятати: чим простіший текст для розуміння, тим правильнішим й точнішим буде його виконання, а це, як відомо, основне його призначення.

6. Українська мова: Енциклопедія. — К.: Видавництво «Українська енциклопедія» ім. М.П. Бажана, 2004. — 824 с.
7. Шевчук С.В. Російсько-український словник ділового мовлення. — К.: Вища шк., 2008. — 487 с.
8. Шевчук С.В. Українська мова за професійним спрямуванням. / С.В. Шевчук, І.В. Клименко. — К.: Алерта, 2011. — 696 с.
9. Цивільний кодекс України.
10. Закон України «Про правила етичної поведінки».
11. Закон України «Про засади запобігання і протидії корупції».
12. Електронний ресурс / Режим доступу : <http://slovopedia.org.ua/34/53394/33235>. ■

НАЦДЕРЖСЛУЖБА УКРАЇНИ

розробляє проект Концепції Державної цільової програми
щодо формування та реалізації державної кадрової політики

Розроблення Державної цільової програми
щодо формування та реалізації державної кадрової політики
передбачене Указом Президента України
від 1 лютого 2012 року № 45 «Про Стратегію державної кадрової
політики на 2012-2020 роки».

Метою державної кадрової політики є забезпечення державно-
суспільних відносин, спрямованих на збереження і відтворення
людських ресурсів, людського потенціалу, який є природним
джерелом формування якісного складу працівників усіх сфер
державного розвитку.

Метою Програми є комплексний підхід
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 держави з розвиненою ринковою
економікою.

Програма базується на пріоритетах
соціально-економічного розвитку, інтеграції України
у світовий економічний простір, забезпечення сталого розвитку
держави, досягнення суспільного добробуту
та орієнтована на створення організаційних, соціально-
економічних, політико-правових, культурно-духовних умов
формування та розвитку кадрового потенціалу трудових ресурсів,
забезпечення усіх галузей економіки професіональними,
кваліфікованими кадрами.

**Пропозиції щодо формування заходів реалізації Програми
просимо надсилати на e-mail**

metodzagal@nads.gov.ua

ВІСНИК

ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ  УКРАЇНИ

ПРОФЕСІЙНЕ ВИДАННЯ ДЛЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ



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 напрямками редакційної політики у 2013 році варто виокремити нормативне та організаційне забезпечення впровадження нового законодавства про державну службу та службу в органах місцевого самоврядування, розроблення та впровадження середньострокової стратегії 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