

РЕФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ – ШЛЯХ ДО ЄВРОПЕЙСЬКОЇ МОДЕЛІ НАЛЕЖНОГО УПРАВЛІННЯ

Горбова Наталя

к.п.н., доцент кафедри публічного

управління, адміністрування та права

Таврійський державний агротехнологічний

університет імені Дмитра Мотрного, Мелітополь

На етапі глобальних трансформацій, що відбуваються в усіх основних сферах державного і суспільного життя: посилення в світовому масштабі конкурентної боротьби за висококваліфіковані кадри; залучення в управлінські проекти нових знань, технологій і компетенції державних службовців; зміни правових основ державно-службової діяльності, діяльності управлінського персоналу, адміністративно-правові засади професійної підготовки державних службовців у контексті політики реформування набувають виняткової актуальності нині.

Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (далі – Угода про асоціацію між Україною та ЄС), укладена 27 червня і ратифікована 16 вересня 2014 року, передбачає проведення масштабних інституціональних і структурних реформ з дотриманням встановлених рамок.

Послідовна і ефективна імплементація Угоди про асоціацію між Україною та ЄС повинна створити міцний базис подальшого стійкого політичного і економічного розвитку нашої країни, стати основою стратегії реформування усіх ключових сфер державного управління і впровадження європейських стандартів з метою підвищення якості життя населення.

Ефективне державне управління передбачає здатність країни надавати адміністративні послуги і забезпечувати її економічне зростання і конкурентоспроможність на міжнародній арені.

Реформа державної служби значною мірою визначає успіх і інших реформ, результати яких безпосередньо залежать від якості управлінських рішень державних органів.

Зобов'язання якнайшвидше провести реформу державного управління, зокрема державної служби, закріплене в Стратегії сталого розвитку “Україна – 2020” та Програмі діяльності Кабінету Міністрів України.

Законодавче закріплення нових принципів державної служби, гармонізованих з європейськими принципами, є одним із завдань Плану заходів з виконання Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 25 жовтня 2017 року № 1106, і Плану законодавчого забезпечення реформ в Україні,

схваленого Постановою Верховної Ради України від 4 червня 2015 року № 509-VIII.

Реформа державної служби повинна забезпечити її нову якість відповідно до кращої європейської практики. Пріоритетами реформи державної служби є:

- побудова професійної, некорумпованої, престижної, орієнтованої на потреби громадян державної служби;
- відділення політики від адміністрування;
- впровадження компетентнісної моделі управління людськими ресурсами;
- гармонізація державної служби і служби в органах місцевого самоврядування;
- впровадження прозорої моделі оплати праці і кар'єрної мотивації державних службовців;
- кадрове забезпечення процесу децентралізації.

Для виконання зобов'язань, визначених Угодою про асоціацію між Україною та ЄС, і за результатами проведення у 2018 році експертами програми SIGMA оцінки стану державного управління, аудиту комплексної реформи державного управління Рахункової палати України, з урахуванням консультацій із заінтересованими сторонами та у співпраці з державними органами влади, у тому числі з НАДС, за участю Представництва ЄС в Україні, міжнародних експертів і представників громадськості Кабінет Міністрів України розпорядженням від 18 грудня 2018 року № 1102-р затвердила нову редакцію Стратегії реформування державного управління України на період до 2021 року та план заходів з її реалізації на 2019-2021 роки, схвалених розпоряджень Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 року № 474.

Зазначена Стратегія відповідає європейським стандартам належного урядування та європейським принципам державного управління програми SIGMA.

Також за участю міжнародних експертів ЄС, програми SIGMA і представників громадськості була забезпечена розробка та прийняття Закону України “Про державну службу” від 10 грудня 2015 року № 889-VIII, який набув чинності 1 травня 2016 року.

З метою ефективного впровадження нової моделі державної служби та Закону України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII “Про державну службу” НАДС у співпраці з міжнародними експертами, зокрема експертами програми SIGMA, забезпечено прийняття усіх підзаконних актів визначених згаданим Законом.

Також у червні 2016 року буласформована та розпочала роботу Комісія з питань вищого корпусу державної служби, яка включає 12 членів, представників всіх гілок влади України, і також 4 представників громадських об'єднань, наукових установ та навчальних закладів.

Для належної і прозорої організації процесу конкурсного відбору на посади державної служби створений і функціонує веб-портал вакансій

державної служби (<https://career.gov.ua/>.) Також інформація про оголошення конкурсів на вакантні посади державної служби та результати проведених конкурсів розміщується на веб-сайті <http://www.nads.gov.ua/>.

Крім того, з метою забезпечення ефективного управління людськими ресурсами у сфері державної служби, контролю зайнятості на державній службі, сприяння прозорості витрат на персонал за підтримки Світового банку розроблено Концепцію впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах та плані заходів щодо її реалізації, яку схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 1 грудня 2017 року № 844-р.

Концепція визначає напрями, механізм і строки впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами (HRMIS) у державних органах.

З метою забезпечення ефективного впровадження реформи державної служби, обговорення проблем і викликів у її реалізації, поширення кращих практик управління персоналом в органах державної влади та вироблення практичних рекомендацій утворено Раду управління людськими ресурсами державної служби при НАДС (наказ НАДС від 7 грудня 2017 року № 248), до складу якої входять керівники підрозділів управління персоналом центральних органів виконавчої влади.

Крім того, для досягнення цілей Стратегії, НАДС розроблено Концепцію створення команди фахівців з питань реформ, яку схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 11 листопада 2016 року № 905-р.

Для забезпечення узгодженості, ефективності та результативності реалізації державної політики у відповідних сферах, підготовки та реалізації фахівцями національних реформ, забезпечення підзвітності і прозорості діяльності органів виконавчої влади, а також з метою впровадження в роботу органів державного управління сучасних інструментів оперативного моніторингу чисельності працівників органів державного управління та витрат на оплату їх праці Стратегія передбачає проведення функціонального обстеження у міністерствах та інших центральних органах виконавчої влади.

Відповідно до плану заходів з реалізації Стратегії в 10 міністерствах, визначених Кабінетом Міністрів України як пілотних, робочими групами на чолі з їх керівниками та/або державними секретарями, утвореними Кабінетом Міністрів України, було проведено функціональне обстеження. За результатами функціональних обстежень, відповідно до визначених місій, цілей та сфер державної політики у цих міністерствах були утворені відповідні директорати, відповідальні за одну/декілька сфер державної політики.

Проведення функціонального обстеження міністерств, визначених Кабінетом Міністрів України як пілотних, сприяло оптимізації внутрішньої організаційної структури міністерств, шляхом виокремлення в їх апараті окремо структурних підрозділів, відповідальних за якість формування державної політики, стратегічне планування та координацію реалізації

відповідної політики (директоратів), а також здійсненню набору до них (оновленого) персоналу на посади фахівців з питань реформ.

Крім того, НАДС розроблено Концепцію оптимізації системи центральних органів виконавчої влади, схвалено розпорядження Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2017 року № 1013-р (із змінами, внесеними згідно з розпорядженням Кабінету Міністрів України від 18 грудня 2018 року № 1102-р).

Концепція керівні принципи організації діяльності міністерств та інших центральних органів виконавчої влади.

Також на цей час здійснюється гармонізація Закону України “Про державну службу” від 10 грудня 2015 року № 889-VIII і проекту нової редакції Закону України “Про службу в органах місцевого самоврядування” (реєстр. № 8369 від 17 травня 2018 року), розробленого НАДС.

Передусім, це буде означати, що в загальних питаннях проходження служби в органах місцевого самоврядування застосовуватимуться ті ж підходи, що і в органах державної влади.

Заплановані результати реформи:

1. Підвищення якості державних послуг. Послуги надаватимуться компетентним персоналом.
2. Деполітизована, стабільна і професійна служба, орієнтована на громадян для виконання завдань в інтересах держави.
3. Залучення на службу талановитих громадян.
4. Прозора і підконтрольна громадянському суспільству державна служба.

Зрештою зростатиме довіра громадян до влади і державних інститутів, що, є найголовнішою запорукою успіху реформ.

Список літератури:

1. Горбова Н.А. Формування та шляхи створення об’єднаних територіальних громад в умовах децентралізації. / Г.В. Ортіна, , Н.А. Горбова, ЮЄ Вороніна / - Мелітополь: ФОП Однорог Т.В. – 2019. – 410 с.

2. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/rada/show/984_a11 (дата звернення: 17.08.2018).

3. Про Стратегію сталого розвитку “Україна-2020”: Указ Президента України № 5/2015 від 12.01.2015р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5/2015> (дата звернення: 17.08.2018).

4. Про схвалення Стратегії реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 року та затвердження плану заходів щодо її реалізації: Розпорядження Кабінету Міністрів України № 227-р від 18.03.2015 р. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/227-2015-%D1%80> (дата звернення: 11.07.2018).

5. Стратегія реформування державного управління України на 2016 – 2020 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України № 474-р від

24.06.2016 р. URL: [http:// zakon.rada.gov.ua/laws/show/474-2016-p](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/474-2016-p) (дата звернення: 10.08.2018).

6. Стратегія розвитку системи управління державними фінансами: Розпорядження Кабінету Міністрів України № 774 від 01.08.2013 р. URL: [http:// zakon.rada.gov.ua/laws/show/774-2013-p#n12](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/774-2013-p#n12) (дата звернення: 06.08.2018).

Буклет “Нова державна служба – нова модель державного сервісу”

7. Презентація “Стратегія реформування державного управління на 2016-2020 роки”.

8. Звіт про виконання у 2016 році Стратегії реформування державного управління України на 2016-2020 роки

9. Звіт про виконання у 2016-2017 роках Стратегії реформування державного управління України на 2016-2020 роки

10. Звіт про виконання у 2018 році Стратегії реформування державного управління України;

11. Стратегічні цілі та завдання реформи держуправління до 2021 року (паспорт реформи, розроблений на основі методології «Result based management» (Канада).

УДК 342.15

ОСНОВНІ КОМПОНЕНТИ СТРАТЕГІЙ РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІЙ

Моторін Володимир Андрійович

студент 15МБАІ

Таврійський державний агротехнологічний

університет імені Дмитра Моторного, Мелітополь

Слово стратегія походить від давньогрецького “Stratos” - мистецтво керівництва суспільною, політичною боротьбою. Історія свідчить, що найбільш талановиті та удачливі полководці дуже великого значення надавали правильній побудові забезпечення армії, а також рішенням, коли вступати в битву, а коли-в переговори з народом, політиками, дипломатами.

Практично будь-яка стратегія розвитку території включає цілі та завдання, що спрямовані на економічний розвиток, створення нових робочих місць, залучення інвестицій, створення якісних умов життя для населення, екологічну безпеку та охорону довкілля.

Щоб виявити гендерно-чутливі сфери діяльності населення, а також забезпечити подальше застосування цієї інформації у процесі розробки конкретних заходів стратегії демографічні, економічні та соціальні показники бажано розглядати з розбивкою за гендерною(статевою) ознакою.

Для виявлення унікальних особливостей території та її ключового ресурсу - людського капіталу - можна проводити додаткові дослідження для складання “Соціально-психологічного профілю мешканців”.