



***СТВОРЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ
АДМІНІСТРАТИВНИХ ТА ОСВІТНІХ ПОСЛУГ: ТЕОРІЯ ТА
ПРАКТИКА***

***Матеріали науково-практичної конференції
20 травня 2015 р., м. Старобільськ
(том I)***

УДК 37.014.6(06)

ББК 74.044.2я43

С 78

Редакційна колегія:

- Клімочкіна О. М.** доктор медичних наук, професор, проректор з науково-педагогічної роботи
- Хриков Є. М.** доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри державної служби, адміністрування та управління
- Кравченко О. І.** кандидат педагогічних наук, доцент кафедри державної служби, адміністрування та управління

С78 **Створення** системи управління якістю адміністративних та освітніх послуг: теорія та практика : матеріали наук.-практ. конф. (20 травня 2015 року, м. Старобільськ) / Ред. кол. : О. М. Клімочкіна, Є. М. Хриков, О. І. Кравченко. – Старобільськ, 2015. – 105 с.

У матеріалах науково-практичної конференції висвітлено теоретико-методологічні засади управління якістю надання освітніх послуг як педагогічної категорії та наукової проблеми створення системи менеджменту в навчальному закладі. Розглянуто управління якістю надання послуг в органах державної влади та місцевого самоврядування, визначено концепції, моделі, психологічні аспекти.

Рекомендовано для науковців, керівників освітніх установ, працівників освіти, керівників і фахівців у галузі державного управління.

УДК 37.014.6(06)

ББК 74.044.2я43.

*Рекомендовано до друку Вченою радою
Луганського національного університету
імені Тараса Шевченка
(протокол № 10 від 26 червня 2015 року)*

з© ДЗ „ЛНУ імені Тараса Шевченка”, 2015

ЗМІСТ

| | СТВОРЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ | |
|----|--|----|
| 1 | Андрєєв С. О., Ілларіонова О. Ю. Реформування місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування на сучасному етапі державотворення | 5 |
| 2 | Баюра Н. П., Перетяка О. П. Шляхи підвищення якості надання адміністративних послуг (на прикладі Луганського центру адміністративних послуг) | 12 |
| 3 | Дєдов Є. Г., Ємельяненко А. В. Напрями оптимізації взаємодії громадських організацій з місцевими органами влади щодо реалізації державних програм допомоги людям з особливими потребами | 20 |
| 4 | Дмітрієнко І. І. Теоретико-метологічні засади державної політики щодо формування здорового способу життя молоді в Україні | 26 |
| 5 | Дудник І. О. До питання впливу діяльності інспекції по контролю за додержанням законодавства про зайнятість населення на реалізацію державної політики зайнятості в регіоні | 33 |
| 6 | Лисенко Я. Психологічні критерії професійної придатності для служби в органах та закладах виконання покарань | 37 |
| 7 | Макаренко П. Використання інформаційних технологій у діяльності місцевих органів виконавчої влади | 43 |
| 8 | Макарова О. Взаємодія органів місцевого самоврядування з громадськістю як необхідна умова їх ефективної діяльності | 46 |
| 9 | Нахаба А. В. До питання розвитку інклюзивної освіти в системі соціального захисту осіб з обмеженими фізичними можливостями в Україні | 51 |
| 10 | Олійник Т. М. Механізми підвищення ефективності державних закупівель | 55 |
| 11 | Перетяка О. П. Реалізація державної політики сприяння розвитку громадянського суспільства на регіональному рівні | 62 |

| | | |
|----|--|----|
| 12 | Птахіна О. М. Моніторинг як інструмент державного управління | 70 |
| 13 | Саснко О. О. Напрями формування концепції стимулювання економічного зростання регіонів | 74 |
| 14 | Слєпченко О. О. Система взаємодії вищих навчальних закладів з підготовки фахівців для морського та річкового транспорту та Інспекції з питань підготовки та дипломування моряків Міністерства інфраструктури України щодо надання адміністративних послуг | 78 |
| 15 | Томашевська Н. О. Управління людськими ресурсами в органах місцевого самоврядування | 84 |
| 16 | Тюлєнєва О. В. Реєстрація бюджетних зобов'язань як механізм державного контролю за діяльністю бюджетних установ | 91 |
| 17 | Хриков Є. М. Зміст та структура цінностей управління організацією | 95 |

СТВОРЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ

УДК 352:342.25-044.337

Андреев С. О., Ілларіонова О. Ю.

РЕФОРМУВАННЯ МІСЦЕВИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ ТА ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ ДЕРЖАВОТВОРЕННЯ

У зв'язку із нещодавнім оновленням у незвичний досі для новітньої історії України спосіб вищих органів державної влади, чітким й однозначним визначенням зовнішньополітичного вектору нашої країни на європейську та євроатлантичну інтеграцію, а також з огляду на майбутні травневі президентські вибори на поверхню знов гостро постало питання про реформування місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування в контексті, передусім, децентралізації державної влади.

Цілком очевидно, що між результатами реорганізації територіальних органів влади на місцях та якістю надаваних ними адміністративних та інших державно-управлінських послуг існує прямий причинно-наслідковий зв'язок.

Так, 11.04.2014, у м. Донецьку під час наради з головами облдержадміністрацій, міськими головами, керівниками силових структур та представниками промисловості східних областей Прем'єр-міністр України Арсеній Яценюк заявив, що Уряд виступає за внесення змін до Основного закону, якими, зокрема, ліквіднуються місцеві державні адміністрації. „Такий інститут як обласна державна адміністрація, яка призначається президентом з Києва, має відійти в минуле” [2].

„Вважаємо за необхідне передати повноваження з управління відповідними територіями на місця. Обласна рада обирає власний виконком. Виконавчому комітету кожного регіону переходять всі фінансово-економічні, адміністративні та інші повноваження для того, щоб контролювати відповідні території, давати їм можливість розвиватися, залучати інвестиції та отримувати додаткові доходи для кожної області” [2].

Глава Уряду підкреслив, що на місця потрібно передати не лише повноваження, „а й фінансовий ресурс”. Для цього необхідно внести зміни до Бюджетного кодексу щодо порядку розподілу податків і зарахування цих податків у центральний і місцевий бюджет [2].

У свою чергу, 18.04.2014 в. о. Президента України, голови Верховної Ради України Олександр Турчинов під час виголошення спільної заяви із Прем'єр-міністром України Арсенієм Яценюком, наголосив на тому, що керівництво держави за підтримки більшості у Верховній Раді України докладе всіх зусиль до невідкладного розгляду відповідних змін до Конституції України та проведення в Україні реформи місцевого самоврядування та організації влади в регіонах, передбачивши децентралізацію влади й розширення повноважень територіальних громад, формування виконавчих органів місцевими радами замість державних адміністрацій, забезпечення повноважень регіонів необхідними фінансовими ресурсами та запровадження дієвих механізмів участі громадськості у прийнятті рішень органами місцевого самоврядування [4].

Підтримуючи в цілому ідею реформування системи територіальних органів влади шляхом збільшення обсягів повноважень та фінансування органів місцевого самоврядування за рахунок їх скорочення в обласних і райдержадміністраціях, хотілось би звернути увагу на декілька важливих, на нашу думку, аспектів цієї проблеми, які не можна не враховувати.

Насамперед, необхідно зазначити, що пропозиції стосовно передачі функцій і повноважень з управління територіями на місця, зокрема щодо створення обласними радами виконавчих комітетів з одночасним припиненням діяльності облдержадміністрацій, не відзначаються будь-якою новизною та оригінальністю, оскільки вже неодноразово висловлювались попередніми очільниками нашої країни, іншими посадовими особами вищої керівної ланки, представниками науково-експертного товариства.

Проте, організаційні, правові та фінансово-економічні засади функціонування органів місцевого самоврядування та місцевих органів виконавчої влади залишаються, за великим рахунком, незмінними з часів прийняття основних статусних законів про їх діяльність: Закону України від 21.05.1997 № 280/97-ВР „Про місцеве самоврядування в Україні” та Закону України від 19.04.1999 № 586-XIV „Про місцеві державні адміністрації” відповідно.

Тобто, є достатні підстави вести мову про наявну кризу ідей та

концептуальних підходів до побудови моделі територіальної організації влади на місцях, з одного боку, та відсутність політичної волі у колишнього керівництва держави щодо реального втілення на практиці відповідних політичних декларацій, з іншого.

Треба також звернути увагу на те, що суто технічне перекладання абсолютної більшості завдань і функцій облдержадміністрацій на обласні ради, навіть за умови забезпечення державою належного фінансування видатків на їх здійснення (наприклад, шляхом закріплення за обласними бюджетами додаткових джерел податкових надходжень), може призвести до надмірної децентралізації влади в регіонах, що за нестабільної економічної та суспільно-політичної ситуації в країні лише розбалансує до критичної межі весь механізм державної влади та підсилить, й без того широко поширені в окремих регіонах, суспільні настрої щодо зміни унітарного державного устрою нашої країни.

До речі, численними науковими дослідженнями та історичним досвідом багатьох країн (наприклад, Індії, Китаю, Сінгапуру), які за короткий час досягли значних успіхів в економічному розвитку, показово доведено, що в умовах нестабільної соціально-економічної ситуації в державі слід дотримуватись максимальної централізації влади та жорстких механізмів державного регулювання економіки та інших сфер суспільного життя.

Як відомо, значна частина завдань і функцій місцевих держадміністрацій пов'язана з реалізацією державної політики в різних галузях (економіки, промисловості, охорони навколишнього природного середовища, соціального захисту населення, транспорту та зв'язку тощо), тому абсолютно не випадково, що ці функції реалізуються ієрархічною системою місцевих органів виконавчої влади, які виступають, по суті, основними суб'єктами державного управління загальної компетенції на рівні областей та районів, міст Києва й Севастополя та, водночас, цементуючою ланкою усієї вертикалі органів державної влади на місцях.

На наше переконання, наділення обласних і районних рад деякими галузевими повноваженнями, які наразі здійснюють відповідні місцеві держадміністрації, суперечить публічно-правовій природі місцевого самоврядування як такого, самій його сутності.

Викликає великі сумніви відповідність Конституції України та Європейській Хартії місцевого самоврядування юридична можливість та інституційна спроможність обласних і районних рад (нехай навіть в

особі виконавчих органів) виконувати завдання щодо: виконання на відповідній території заходів з мобілізаційної підготовки та оборонної роботи; забезпечення законності й правопорядку, додержання прав і свобод громадян; реалізації державної політики у сфері захисту населення, територій, матеріальних і культурних цінностей від надзвичайних ситуацій техногенного, природного соціально-політичного та воєнного характеру, а також багатьох інших специфічних державницьких функцій, які зараз здійснюють місцеві державні адміністрації.

До того ж, слід враховувати, що, на відміну від районних та обласних держадміністрацій (які є єдиначальними державними органами загальної компетенції, персональну відповідальність за діяльність яких несуть їхні голови, – *прим. авт.*) в основі ухвалення місцевими радами державно-управлінських рішень місцевого значення лежить колегіальний спосіб їх прийняття, що, між іншим, провокує режим політичної, а найголовніше, юридичної безвідповідальності депутатського корпусу за можливі негативні наслідки їх протиправних дій чи бездіяльності.

Спостереження за процесом оптимізації центральних органів виконавчої влади, який ми пов'язуємо, насамперед, із прийняттям Указу Президента України від 09.12.2010 № 1085 „Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади” [3], та аналіз вельми неоднозначних результатів цього процесу дають підстави з високою долею вірогідності припускати, що оголошена новими керівниками країни реформа територіальних органів влади, здійснювана під лозунгами децентралізації та євроінтеграції, не дозволить вирішити усі ті системні проблеми в фінансовому, організаційному, правовому та структурно-функціональному забезпеченні діяльності зазначених органів, котрі мають місце на цей час.

У даному контексті, хотілося б акцентувати увагу фахівців-практиків і науковців на одній, проте дуже серйозній, на наш погляд, науково-прикладній проблемі, пов'язаній із наділенням статусом юридичної особи самостійних структурних підрозділів (департаментів, управлінь, відділів тощо) місцевих держадміністрацій, а також управлінь, відділів та інших виконавчих органів місцевого самоврядування, та негативними наслідками наявності у цих підрозділів такого статусу для організаційно-правових засад функціонування відповідних державних та самоврядних структур у цілому.

Сутність проблеми полягає в тому, що саме через статус юридичної особи у абсолютної більшості структурних підрозділів місцевих держадміністрацій, а також виконавчих органів міських рад міст обласного значення, ці підрозділи змушені формувати власні цілісні організаційні структури (як відносно самостійні та самодостатні бюджетні установи). У зв'язку із цим до складу департаментів, управлінь та відділів місцевої держадміністрації чи місцевої ради (залежно від фінансових і кадрових можливостей кожного з таких структурних підрозділів) входять підрозділи (відділи, сектори) або окремі посадові особи, що займаються питаннями фінансового, правового, кадрового, організаційного, господарського, інформаційного забезпечення, веденням діловодства, тобто питаннями, безпосередньо не пов'язаними з основними напрямками діяльності місцевого органу виконавчої влади чи органу місцевого самоврядування.

Логічним наслідком цієї ситуації є те, що організаційні структури місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування є недосконалими, а використання цими органами штатної чисельності та бюджетних коштів на її утримання – неефективним і нераціональним, оскільки від 10 % до 40 % штатних посад державних службовців чи службовців органів місцевого самоврядування (у різних підрозділах ця цифра може суттєво відрізнятись – *прим. авт.*) здійснюють суто допоміжні функції (бухгалтерський облік, кадрова робота, правове, матеріально-технічне та інформаційне забезпечення тощо).

Отже, службовці, які займають відповідні посади, не задіяні у процесі виконання зазначеними вище органами їх основних цільових завдань. Більше того, на утримання вказаної категорії працівників витрачається від 10 % до 40 % фонду оплати праці місцевої держадміністрації або органу місцевого самоврядування з державного чи місцевого бюджету відповідно (більш докладно результати дослідження впливу статусу юридичної особи на структурно-функціональні проблеми в місцевих держадміністраціях наведені в роботі одного зі співавторів цієї статті – [1, с. 275 – 281] – *прим. авт.*).

На наше глибоке переконання, ефективне реформування територіальних органів влади на місцях неможливе без вирішення проблеми юридичної самостійності структурних підрозділів місцевих держадміністрацій та виконавчих органів місцевого самоврядування. Найоптимальнішим способом її вирішення, як нам видається, є

побудова такої організаційно-структурної моделі виконавчого органу обласної, районної, міської ради або ж місцевої держадміністрації (за умови залишення цього інституту), коли статус юридичної особи має лише виконавчий комітет відповідної ради, а на рівні місцевої держадміністрації – виключно тільки цей місцевий орган виконавчої влади.

Запровадження такої моделі діяльності дозволить забезпечити більш раціональне використання штатної чисельності та економію коштів на утримання органів місцевого самоврядування чи місцевих держадміністрацій. Крім того, цей захід посилить персональний характер відповідальності керівників зазначених територіальних органів влади за результати діяльності останніх, а також забезпечить дійсно цілісні та монолітні організаційні структури відповідних публічних інституцій.

Підсумовуючи викладене, слід наголосити на тому, що побудова ефективної системи територіальної організації влади в Україні має спиратися на результати фундаментальних теоретико-методологічних досліджень у галузі науки „Державне управління”, відбуватись послідовно та виважено (уникаючи радикальних кроків), враховувати позитивний зарубіжний досвід у цій сфері, національні особливості форми держави, ресурсні обмеження, а також зберігати, у розумних межах, спадкоємність з існуючою моделлю територіальної організації влади.

Література

1. Андреев С. О. Структурні підрозділи облдержадміністрації : проблеми статусу юридичної особи / С. О. Андреев // Теорія та практика державного управління : зб. наук. праць. – Вип. 1 (16). – Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ „Магістр”. – 2007. – С. 275 – 281. **2. А. Яценюк:** „Уряд виступає за передачу повноважень на місця через зміни до Конституції та Бюджетного кодексу” [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.auc.org.ua/news/ayatsenyuk-uryad-vistupae-zaperedachu-povnovazhen-na-mistsya-cherez-zmini-do-konstitutsii-ta-b>. – Заголовок з екрана. **3. Про оптимізацію** системи центральних органів виконавчої влади : указ Президента України від 09.12.2010 № 1085/2010 // Офіційний вісник України. – 2010. – № 94. – Ст. 3334. **4. Спільна заява** в. о. Президента України, голови Верховної Ради України та Прем’єр-міністра України 18 квітня 2014 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу :

<http://portal.rada.gov.ua/news/Novyny/Povidomlennya/91889.html>.

***Андреев С. О., Илларионова О. Ю.* Реформування місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування на сучасному етапі державотворення**

У статті розглянуто організаційно-правові аспекти реформування місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування на сучасному етапі державотворення.

Акцентовано увагу на проблемних питаннях, пов'язаних із можливістю створення обласними радами виконавчих комітетів, з одночасним припиненням діяльності облдержадміністрацій. Показано негативний вплив наявності статусу юридичної особи у самостійних структурних підрозділів (департаментів, управлінь, відділів) місцевих держадміністрацій, а також управлінь, відділів та інших виконавчих органів місцевого самоврядування на структурно-функціональне забезпечення діяльності відповідних органів.

Ключові слова: адміністративна реформа, місцева державна адміністрація, орган місцевого самоврядування, оптимізація, реформування, юридична особа.

***Андреев С. А., Илларионова А. Ю.* Реформирование местных государственных администраций и органов местного самоуправления на современном этапе развития государственности**

В статье рассмотрены организационно-правовые аспекты реформирования местных государственных администраций и органов местного самоуправления на современном этапе создания государства.

Акцентируется внимание на проблемных вопросах, связанных с возможностью создания областными советами исполнительных комитетов, с одновременным прекращением деятельности облгосадминистраций. Показано негативное влияние наличия статуса юридического лица у самостоятельных структурных подразделений (департаментов, управлений, отделов) местных госадминистраций, а также управлений, отделов и других исполнительных органов местного самоуправления на структурно-функциональное обеспечение деятельности соответствующих органов.

Ключевые слова: административная реформа, местная государственная администрация, орган местного самоуправления, оптимизация, реформирование, юридическое лицо.

Andreyev S. A., Illarionova O. J. Reforming local state administrations and local self-government at the present stage of development of state-building

The article describes the organizational and legal aspects of the reform of local state administrations and local authorities at the present stage of state building.

The attention is focused on the issues of concern related to the possibility of creating regional councils executive committees, while the termination of the governors. The negative influence of the availability of legal personality independent business units (departments, divisions, departments), local administrations, as well as offices, departments and other executive bodies of local self-government on the structural and functional maintenance of relevant bodies.

Keywords: administrative reform, local public administration, local-self government, optimization, reform, legal entity.

УДК [388.465:352] (477.61)

Баюра Н. П., Перетяка О. П.

**ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ НАДАННЯ
АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ (НА ПРИКЛАДІ
ЛУГАНСЬКОГО ЦЕНТРУ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ)**

Реалізація адміністративної реформи в Україні потребує змістовної переоцінки характеру взаємовідносин між державними органами та приватними (фізичними та юридичними) особами. Забезпечення прав та свобод людини під час надання адміністративних послуг органами виконавчої влади України є найактуальнішим питанням сьогодення. Воно може бути досягнуто лише завдяки якісному забезпеченню доступних сервісно-публічних послуг, насамперед, місцевими органами влади. Надання різноманітних адміністративних послуг державними службовцями громадянам чи юридичним особам – це новий формат оцінки їхніх взаємовідносин.

В Україні надання адміністративних послуг регулюється низкою законодавчо-правових актів. Згідно Закону України „Про адміністративні послуги” під адміністративною послугою розуміється результат здійснення владних повноважень суб’єктом надання адміністративних послуг за заявою фізичної або юридичної особи,

спрямований на набуття, зміну чи припинення прав та/або обов'язків такої особи відповідно до закону [1]. У якості суб'єкту надання адміністративної послуги можуть виступати орган виконавчої влади, інший державний орган, орган влади Автономної Республіки Крим, орган місцевого самоврядування або їх посадові особи, уповноважені відповідно до закону надавати адміністративні послуги. Зараз понад 20 постанов Кабінету Міністрів регулюють питання щодо надання населенню адміністративних послуг, але процес формування нормативно-правової бази в цій сфері ще потребує вдосконалення.

Світова практика за основу оцінки якості адміністративних послуг бере думку безпосередньо споживачів [2, с. 13]. Ще наприкінці 80-х років ХХ ст. такий орієнтир було визнано найважливішим. Протягом останніх 20 років багато країн, зокрема Швеція, Фінляндія, США, Велика Британія, Канада запровадили систему оцінювання роботи урядових органів щодо надання адміністративних послуг, яка ґрунтується на очікуваннях та уподобаннях громадян. Цей досвід іноземних країн з надання адміністративних послуг дає підстави зазначити, що підвищення їхньої якості є ефективним механізмом не тільки для раціонального використання бюджетних коштів, але й для задоволення потреб споживачів.

Аналіз досліджень вітчизняних науковців [3, с. 88; 4, с. 8] свідчить про наявність різних точок зору на сутність адміністративних послуг, які надаються громадянам органами виконавчої влади та місцевого самоврядування. На нашу думку, адміністративну послугу треба розглядати як правовідносини, що виникають при реалізації суб'єктивних прав фізичної або юридичної особи в процесі публічно-владної діяльності адміністративного органу для отримання певного результату. Спектр таких послуг досить широкий.

Адміністративні послуги характеризуються багатогранністю та різноманітністю. Їх можна диференціювати за різними ознаками:

1. За рівнем встановлення повноважень щодо надання адміністративних послуг та процедури їх правового регулювання: а) адміністративні послуги з централізованим регулюванням (закони, акти Президента України, Кабінету Міністрів України та центральних органів виконавчої влади); б) адміністративні послуги з локальним регулюванням (акти органів місцевого самоврядування, місцевих органів виконавчої влади); в) адміністративні послуги зі „змішаним” регулюванням (коли водночас здійснюються централізоване й локальне регулювання).

2. За змістом адміністративної діяльності щодо надання адміністративних послуг: а) видача дозволів (на зайняття окремими видами підприємницької діяльності; на проведення мітингів, демонстрацій; на розміщення реклами тощо), у тому числі акредитація, атестація, сертифікація; б) реєстрація з веденням реєстрів (реєстрація актів громадянського стану, суб'єктів підприємницької діяльності), у тому числі легалізація суб'єктів (легалізація об'єднань громадян); в) легалізація актів (консульська легалізація документів), нострифікація (визнання дипломів, виданих в інших країнах) та верифікація (встановлення достовірності сертифікатів про походження товарів з України); г) соціальні послуги – визнання певного статусу, прав особи (призначення пенсій, субсидій).

3. За предметом (характером) питань, за розв'язанням яких звертаються особи до адміністративних органів: а) підприємницькі (або господарські); б) соціальні; в) земельні; г) будівельно-комунальні; г) житлові та ін.

Адміністративними послугами не можуть бути відносини: а) які виникають між особами та адміністративними органами за ініціативи останніх (наприклад, у ході перевірок суб'єктів господарювання чи притягнення до адміністративної відповідальності); б) щодо діяльності адміністративних органів, яка не пов'язана з реалізацією ними владних повноважень. Поняття „адміністративний” указує на суб'єкта, який надає такі послуги – адміністрацію (адміністративні органи), і на владну (адміністративну) природу діяльності щодо надання цих послуг.

Раніше серед науковців точилася гостра полеміка з приводу того, чи можуть сервісно-публічні послуги органів виконавчої влади вважатися окремим інститутом, але на сучасному етапі більшість із них дає стверджувальну відповідь на це запитання. На наш погляд, обґрунтованою є позиція С. Дембицької, яка зазначає, що введення в правовий обіг поняття „адміністративні послуги” спрямоване не так на впровадження окремого виду адміністративно-правових відносин між людиною та державою, як на переосмислення взаємовідносин між державними органами й громадянами, бо сутність цього поняття полягає у „служінні держави інтересам людини”, до того ж основним у цьому контексті виступає принцип верховенства права [5, с. 119].

Основними ознаками адміністративної послуги, на нашу думку, є наступні: 1) вона надається за заявою особи адміністративними органами (насамперед, органами виконавчої влади та місцевого самоврядування) і обов'язково через реалізацію владних повноважень,

які володіють „монополією” на надання конкретної адміністративної послуги; 2) її надання пов’язане із забезпеченням умов для реалізації суб’єктивних прав конкретної особи; 3) право на отримання особою конкретної адміністративної послуги та відповідне повноваження адміністративного органу має бути безпосередньо передбачене законом. Результатом адміністративної послуги в процедурному значенні має бути адміністративний акт (рішення або дія адміністративного органу), яким задовольняється клопотання особи, що звернулася за даною послугою.

Підвищення якості надання адміністративних послуг стає одним із перспективних та головних аспектів діяльності органів місцевої виконавчої влади та місцевого самоврядування. Запровадження системи управління якістю дозволяє підвищити ефективність та результативність діяльності органів влади, у тому числі й для вдосконалення механізмів надання послуг населенню. Це можливо лише за умови здійснення низки дій відповідно до загальних принципів системи управління якістю, які адаптуються до умов і потреб населення та діяльності окремого органу місцевої влади. При визначенні стандартів якості адміністративних послуг необхідно враховувати такі критерії: результативність, простота, строківість, оперативність та своєчасність, зручність, чутливість, відкритість, рівність, мінімальна (справедлива) вартість.

Часто споживачі адміністративних послуг стикаються з багатьма проблемами. Серед цих проблем можна відокремити наступні: 1) має місце суперечливе та неналежне правове регулювання процедурних питань, особливо на локальному рівні; 2) часто спостерігається фактичне примушування приватних осіб до отримання супутніх платних послуг (типу ксерокопіювання, консультування тощо), благодійних внесків, оформлення відносин через договори; 3) адміністративні органи розпорознені територіально, тому відвідування органу вимагає значних зусиль, часу та ресурсів приватної особи; 4) у більшості органів існують обмежені дні та години прийому громадян, які до того ж не завжди враховують критерій зручності для приватних осіб; 5) недостатньо поширена інформація щодо порядку отримання послуг; 6) терміни, встановлені для надання деяких послуг, є необґрунтовано довгими тощо.

Вище перелічені проблеми спробували вирішити на Луганщині з відкриттям Центру надання адміністративних послуг (далі – Центр), який, на думку експертів, є одним з найкращих в Україні. Цю установу

було створено у вересні 2011 року з метою реалізації прав, свобод і законних інтересів фізичних та юридичних осіб у сфері надання адміністративних послуг.

Основними завданнями Центру є: 1) організація надання адміністративних послуг у найкоротший термін та за мінімальної кількості відвідувань суб'єктів звернень; 2) спрощення процедури отримання адміністративних послуг та поліпшення якості їх надання; 3) забезпечення інформування суб'єктів звернень про вимоги та порядок надання адміністративних послуг, що надаються через адміністратора.

Діяльність Центру регламентується Положенням, яке затверджено рішенням виконавчого комітету Луганської міської ради № 232/1 від 11.09.2013 року [6]. За час роботи до Центру звернулося понад 200 тис. суб'єктів звернень. За минулий рік кількість звернень та наданих документів склала 20434 та 5707 відповідно. Щодня Центр відвідують від 500 до 1200 осіб. Але пріоритетом діяльності Центру вважається не кількість громадян, які отримали адміністративні послуги, а якість, оперативність і доступність цих послуг. У закладі створені всі умови для вільного доступу громадян похилого віку та осіб з обмеженими фізичними можливостями.

У листопаді 2013 року між Луганською обласною державною адміністрацією та Луганською міською радою підписано угоду про співпрацю з організації Центру. Відповідно до цієї угоди 43 адміністративні послуги, які надаються 7-а структурними підрозділами облдержадміністрації, будуть надаватися з 01.01.2014 через адміністратора організації, тобто, перелік сервісно-публічних послуг Центру значно розширено. Зараз перелік адміністративних органів, які здійснюють прийом заявників у Центрі досить великий: 1) виконавчі органи Луганської міської ради (14 департаментів, управлінь, відділів), 2) місцеві адміністративні органи (8 установ), 3) регіональні адміністративні органи (12 установ), 4) підрозділи Луганської обласної державної адміністрації (7 установ).

У Центрі надання адміністративних послуг створені умови для швидкого вирішення будь-яких проблем громадян, скорочення та спрощення процедур отримання ними усіх необхідних документів, унеможливлення будь-яких корупційних дій з боку посадових осіб адміністративних органів. Його оснащено сучасною комп'ютерною та оргтехнікою, автоматизованою системою обробки інформації та електронною чергою. Заявники мають змогу отримувати необхідну

інформацію безпосередньо в Центрі, за телефоном і через Інтернет. Основними принципами в роботі з відвідувачами в Центрі є ввічливе ставлення до кожного відвідувача, розуміння проблем, з якими звертаються до нього відвідувачі, прагнення максимально швидко знайти їх рішення.

З 2012 року за рахунок бюджетних коштів ведеться будівництво другої черги Центру, що дозволить збільшити загальну кількість адміністративних послуг – до 300. Кошторисна вартість проекту складає 19998,0 тис. грн. У 2012 році освоєно 6299,8 тис. грн. У 2013 році із державного бюджету обласному центру виділено 3698,17 тис. грн та за рахунок субвенції місцевому бюджету міста Луганська – 10,0 млн грн. У 2013 році касові витрати склали 3122,0 тис. грн. У зв'язку з несвоєчасною та неповною сплатою органами Державної казначейської служби України зареєстрованих фінансових зобов'язань протягом 2013 року утворилась бюджетна кредиторська заборгованість у сумі 4,8 млн. грн., до державного бюджету повернуто 10,6 млн. грн. Відкриття другої черги Центру з надання адміністративних послуг м. Луганська перенесено на 2014 рік.

Завдяки гранту, який надано Європейським Союзом, у Луганську розпочато реалізацію проекту „Східноукраїнський навчально-методичний центр компетенцій адміністративних службовців”. Проектом передбачається створення в обласному центрі нової інституції – Ресурсного центру, який вирішуватиме один із найважливіших аспектів реформування сфери надання адміністративних послуг – підготовку кваліфікованих кадрів нової формації. Головна мета Ресурсного центру – навчання та підвищення кваліфікації адміністративних службовців. Це дозволить докорінно змінити підхід службовців до виконання своїх обов'язків та покращити рівень обслуговування громадян.

У рамках Проекту планується обладнати сучасні тренінгові зали, розробити модульну навчальну програму за ключовими темами роботи центрів надання адміністративних послуг, сформувати базу даних викладачів з Європи та України, провести тренінги для працівників, які надають адміністративні послуги, та впровадити систему дистанційного навчання. Передбачається опрацювати систему порівняння та оцінювання діяльності центрів надання адміністративних послуг.

Подальше вдосконалення системи адміністративних послуг потребує розробки нових підходів у діяльності Центру. З цією метою

необхідно:

- використовувати нові комунікаційні технології щодо інформування громадян з питань надання адміністративних послуг у Центрі;
- підвищити рівень якості та сервісу під час консультування громадян з питань надання адміністративних послуг;
- запровадити систему постійного внутрішнього навчання персоналу тощо.

З метою формування у посадових осіб Центру, органів виконавчої влади, які надають адміністративні послуги, ставлення до громадян як до клієнтів, їх мотивування до кращого обслуговування споживачів адміністративних послуг необхідно:

- покращити систему підвищення кваліфікації державних службовців, які надають адміністративні послуги;
- підвищити рівень культури обслуговування громадян;
- організувати моніторинг міжфункціональних процесів діяльності Центру;
- запровадити систему заохочень (винагород, надбавок) за ефективну роботу для персоналу Центру.

Таким чином, специфіка інституту адміністративних послуг в Україні полягає, насамперед, у тому, що процес розвитку механізму надання сервісно-публічних послуг органами виконавчої влади на сучасному етапі характеризується перенесенням уваги на функціонування Центрів надання адміністративних послуг та підвищенні якості їхньої роботи. Але розробка конкретних критеріїв оцінки рівня якості сервісно-публічних послуг, зосередження достатньої уваги на проблемних аспектах забезпечення адміністративних послуг, систематизація нормативної бази – все це ще залишається серед основних невирішених питань галузі, що потребує нових наукових досліджень у цій сфері.

Література

- 1. Про адміністративні послуги** : закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5203-17>. – Заголовок з екрана.
- 2. Даньшина Ю. О.** Зарубіжний досвід оцінювання якості адміністративних послуг / Ю. О. Даньшина // Теорія та практика державного управління: зб. наук. пр. – Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ “Магістр”, 2011. – Вип. 4 (35). – 512 с.
- 3. Міхровська М. С.**

Адміністративні послуги : питання законодавчого закріплення / М. С. Міхровська // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. – 2012. – № 90. – 88 с. **4. Кузьменко О. В.** Щодо доцільності запровадження інституту адміністративних послуг / О. В. Кузьменко // Право України. – 2007. – № 17. – С. 8. **5. Адміністративні послуги та їх впровадження в умовах адміністративної реформи** // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. – 2007. – № 2. – с. 119. **6. Про створення** Центру адміністративних послуг та затвердження Положення про нього : про внесення змін до рішення виконавчого комітету Луганської міської ради від 19.09.2011 №277/6 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://gorod.lugansk.ua/index.php?newsid=18801>. – Заголовок з екрана.

***Баюра Н. П., Перетяка О. П.* Шляхи підвищення якості надання адміністративних послуг (на прикладі Луганського центру адміністративних послуг)**

Актуальність матеріалу, викладеного у статті, обумовлена необхідністю підвищення якості надання адміністративних послуг. Проведено аналіз теоретико-методологічних підходів до сутності адміністративних (сервісно-публічних) послуг органів виконавчої влади та місцевого самоврядування. Проаналізовано діяльність Центру надання адміністративних послуг у м. Луганськ. Запропоновано шляхи підвищення якості надання адміністративних послуг у цьому закладі.

Ключові слова: адміністративні послуги, центр надання адміністративних послуг, якість послуги.

***Баюра Н. П., Перетяка О. П.* Пути повышения качества предоставления административных услуг (на примере Луганского центра административных услуг)**

Актуальность материала, изложенного в статье, обусловлена необходимостью повышения качества предоставления административных услуг. Проведен анализ теоретико-методологических подходов к сущности административных (сервисно-публичных) услуг органов исполнительной власти и местного самоуправления. Проанализирована деятельность Центра предоставления административных услуг в г. Луганск. Предложены пути повышения качества предоставления административных услуг в этом учреждении.

Ключевые слова: административные услуги, центр предоставления административных услуг, качество услуг.

Bayura N. P. Peretyaka O. P. Ways of improving the quality of administrative services (on example the Center of administrative services in Lugansk)

Relevance of the material, which presented in the article, due to the need to improve the quality of administrative services. An analysis of theoretical and methodological approaches of the nature of administrative (service-public) services authorities and local governments. The activity of the Center of administrative services in Lugansk. Proposed ways of improving the quality of administrative services in the institution.

Keywords: the quality of administrative services, the Center of administrative services, the quality of administrative services.

УДК 364.694:[061:352]-027.5

Дедов Є. Г, Ємельяненко А. В.

НАПРЯМИ ОПТИМІЗАЦІЇ ВЗАЄМОДІЇ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ З МІСЦЕВИМИ ОРГАНАМИ ВЛАДИ ЩОДО РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ ПРОГРАМ ДОПОМОГИ ЛЮДЬМ З ОСОБЛИВИМИ ПОТРЕБАМИ

У сучасних умовах неабиякої гостроти набуває проблема соціальної допомоги людям з особливими потребами. Курс української держави, орієнтований на гуманізацію суспільних відносин, вимагає створення умов для позитивно-орієнтованої соціалізації, соціальної активності, інтеграції в суспільне життя різних категорій населення, у тому числі осіб з особливими потребами.

Все це підвищує роль громадських організацій у вирішенні питань допомоги людям з особливими потребами. Аналіз існуючої практики доводить, що тільки силами громадських організацій це питання вирішити неможливо. Потрібна інтеграція зусиль держави, суспільних організацій, місцевих органів влади.

Одним з інструментів є реалізація державних програм допомоги людям з особливими потребами, котрі допомагають інтегрувати зусилля та успішно взаємодіяти всім суб'єктам. Проте державні програми не гарантують високого соціального ефекту, адже є

певні організаційні проблеми: недосконалість і застарілість нормативно-правової бази; непрозорість процедур прийняття рішень щодо прозорого розподілу коштів державного й місцевого бюджетів з метою фінансової підтримки громадських об'єднань у вирішенні проблем інвалідів; низький рівень уваги державної влади та органів місцевого самоврядування на суспільне життя осіб з особливими потребами.

Вирішення цих та інших питань вимагає теоретичної розробки напрямів оптимізації взаємодії громадських організацій та місцевих органів влади.

Загальна проблематика взаємодії органів влади та громадських організацій є об'єктом уваги з боку науковців. Питанню взаємодії органів влади та громадських організацій присвячено цілий ряд праць таких авторів, як В. Цвих, О. Кіндратець, Т. Ковальчук, В. Сіренко, В. Барков, В. Тимошенко. До того ж розроблено нормативно-правове забезпечення, яке враховує всі боки обраної нами проблеми, регулює взаємодію державних і недержавних суб'єктів [1 – 3].

Метою даної статті є обґрунтування напрямів оптимізації взаємодії громадських організацій і місцевих органів влади щодо реалізації державної програми допомоги людям з особливими потребами.

Аналіз теорії та практики взаємодії суб'єктів з обраної нами проблеми доводить, що попри певні позитивні зрушення, подальшому зростанню ефективності взаємодії громадських організацій з державними органами влади у сфері реалізації державних програм допомоги людям з особливими потребами перешкоджає низка проблем.

По-перше, що привертає увагу, це – відсутність концептуального бачення державної політики, координації та поєднання зусиль різних органів державної влади, місцевого самоврядування та громадських організацій щодо впровадження державних програм. Міністерство охорони здоров'я України, Міністерство освіти і науки України, Міністерство соціальної політики України, інші міністерства та центральні органи виконавчої влади реалізують цілу низку заходів, спрямованих на утвердження програм допомоги людям з особливими потребами. Тому існує нагальна необхідність скоординувати їх зусилля, що дало б змогу уникнути дублювання, нерационального використання коштів, спростило б систему моніторингу та оцінки ефективності їхньої діяльності. Адже

зараз профільними міністерствами реалізується понад 15-ти загальнодержавних, міжгалузевих та регіональних програм, дотичних до цього напряму роботи, що спричиняє дублювання та ускладнення їх практичної реалізації. Особливо негативно така ситуація проявляється на місцевому та регіональному рівнях, коли кількість звітів за кожную програму вимагає значних витрат робочого часу та відволікає спеціалістів від практичної роботи [4].

По-друге, недосконалість нормативно-правової бази щодо діяльності громадських об'єднань. Закон України „Про громадські об'єднання” від 22 березня 2012 р. № 4572-VI, відповідає більшості європейських стандартів у цій сфері. До того ж, щоб указаний Закон виконувався належним чином, з ним має бути погоджена ціла низка інших чинних нормативно-правових актів та ухвалені відповідні відомчі документи. Утім, й дотепер не ухвалені проекти законів, що були внесені в план першочергових заходів щодо реалізації Стратегії державної політики сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні: Закон України „Про благодійництво і благодійні організації”, Закон України „Про порядок організації і проведення мирних заходів” та інші. Залишається актуальним питання внесення змін до Закону України „Про волонтерську діяльність”, зняття норм, які перешкоджають розвитку волонтерського руху.

Третьою проблемою, вирішення якої допоможе оптимізувати взаємодію громадських організацій з місцевими органами влади щодо реалізації державних програм допомоги людям з особливими потребами, є слабе фінансування громадських ініціатив, нерациональний та непрозорий характер розподілу фінансів. У той час, як у країнах ЄС ці питання вирішуються простіше: якщо громадські організації отримують статус суспільно-корисних, то їм надається належне фінансування. За даними останнього дослідження „Творчого центру ТЦК”, лише 24 % українських неурядових організацій (НУО) зазначили, що у 2011 р. вони отримували фінансову допомогу від держави. З них 21 % отримали фінансову допомогу в розмірі менш ніж 500 \$. Цей показник є найнижчим з 2002 р. та скоротився порівняно з 2009 роком на 7 % .

Розподіл державної фінансової підтримки громадських організацій здійснюється закрито, не прозоро, не на конкурсній основі. Так, у 2012 р. із 78 млн. грн. для підтримки всеукраїнських громадських організацій інвалідів та ветеранів 65 млн. грн. були розподілені Державним фондом соціального захисту інвалідів у

закритому режимі між 21-єю всеукраїнською організацією інвалідів. До 55 % цих коштів було використано на адміністративні витрати організацій (оренда офісів, винагорода працівникам) без подання звітів про діяльність, проведено за рахунок бюджетних коштів .

Особливої актуальності завдання забезпечення конкурсного порядку розподілу коштів державного й місцевих бюджетів для фінансової підтримки громадських об'єднань на виконання завдань державної (регіональної) політики, його відкритого та прозорого порядку набуло після ухвалення Верховною Радою України Закону України „Про внесення змін до Бюджетного кодексу України” від 16.10.2012 р. № 5428-VI, яким, зокрема, передбачається можливість таких видатків [7].

Таким чином, ми розглянули перспективні напрями оптимізації взаємодії громадських організацій з місцевими органами влади щодо реалізації державних програм допомоги людям з особливими потребами. Це:

- розробка концептуального бачення державної політики, координації та поєднання зусиль різних органів державної влади, місцевого самоврядування та громадських організацій щодо впровадження державних програм;

- подальше поліпшення нормативно-правової бази функціонування громадських об'єднань шляхом узгодження з нормами інших чинних нормативно-правових актів, ухвалення відповідних відомчих документів та здійснення комплексу необхідних організаційних заходів. Ухвалення законів України „Про благодійництво і благодійні організації”, внесення змін до Закону України „Про волонтерську діяльність”, спрямованих на зняття необґрунтованих обмежень, що перешкоджають розвитку волонтерського руху;

- забезпечення конкурсного, відкритого та прозорого порядку розподілу коштів державного та місцевих бюджетів з метою фінансової підтримки громадських об'єднань для виконання завдань державної (регіональної) політики на основі Постанови Кабінету Міністрів України від 12 жовтня 2011 р. № 1049 „Про затвердження Порядку проведення конкурсу з визначення програм (проектів, заходів), розроблених громадськими організаціями та творчими спілками, для виконання (реалізації) яких надається фінансова підтримка” та Закону України від 16 жовтня 2012 р. № 5428-VI „Про внесення змін до Бюджетного кодексу України”.

Перспективними науковими завданнями є розробка взаємодії громадських організацій з місцевими органами влади щодо реалізації державних програм допомоги людям з особливими потребами та розробка організаційно-управлінських умов цієї взаємодії.

Література

1. Про реабілітацію інвалідів в Україні : закон України № 2961-IV від 06.10.2005 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2961-15>

2. Про місцеве самоврядування в Україні : закон України № 280/97-ВР від 21.05.1997 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://kiev.convdocs.org/docs/4094/index-3538-1.html>

3. Про затвердження Державної типової програми реабілітації інвалідів : постанова КМУ від 08.12.2006 р. № 1686 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://kodeksy.com.ua/norm_akt/source-КМУ/тип-Постанова/1686-2006-п-08.12.2006.htm.

4. Міністерство праці і соціальної політики [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://mlsp.gov.ua>.

5. Про Стратегію державної політики сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні та першочергові заходи щодо її реалізації : указ Президента України від 24.03.2012 № 212/2012 (Редакція станом на 05.07.2013). [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://document.ua/pro-strategiyu-derzhavnoyi-politiki-spriyannja-rozvitku-grom-doc93132.html>

6. Стан та динаміка розвитку неурядових організацій України 2002 – 2011 роки : звіт за даними дослідження / Автори-упорядники Любов Паливода, Софія Голота. – К. : БФ „Творчий центр ТЦК”, 2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.library.univer.kharkov.ua/OpacUnicode/index.php?url=/notices/index/IdNotice:741694/Source:default>.

7. Громадські організації отримують додаткові кошти з державного та місцевих бюджетів [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ucipr.kiev.ua/publications/gromadski-organizatcii-otrimaiut-dodatkovyi-koshti-z-derzhavnogo-ta-mistcevikh-biudzhativ>. – Заголовок з екрана.

8. Про внесення змін до Бюджетного кодексу України : закон України № 5428-VI від 16 жовтня 2012 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5428-17>. – Заголовок з екрана.

Дедов Є. Г., Емельяненко А. В. Напрями оптимізації взаємодії громадських організацій з місцевими органами влади щодо реалізації державних програм допомоги людям з особливими потребами.

У статті підкреслюється актуальність питання, пов'язаного із взаємодією громадських організацій та органів влади щодо питання допомоги людям з особливими потребами. В якості основного інструменту вирішення цих питань розглядаються державні програми допомоги, покликані об'єднати зусилля державних і недержавних суб'єктів. Розглянуті в статті напрями оптимізації взаємодії несуть в собі нові методологічні можливості й сприяють досягненню цілей державних програм.

Ключові слова: оптимізація, взаємодія, громадські організації, місцеві органи влади, державні програми, особливі потреби.

Дедов Е. Г., Емельяненко А. В. Направления оптимизации взаимодействия общественных организаций с местными органами власти в реализации государственных программ помощи людям с особенными потребностями.

В статье подчеркивается актуальность вопроса, связанного с взаимодействием общественных организаций и органов власти относительно вопроса помощи людям с особенными потребностями. В качестве основного инструмента решения этих вопросов рассматриваются государственные программы помощи, призванные объединить усилие государственных и негосударственных субъектов. Рассмотренные в статье направления оптимизации взаимодействия несут в себе новые методологические возможности и способствуют достижению целей государственных программ.

Ключевые слова: оптимизация, взаимодействие, общественные организации, местные органы власти, государственные программы, особенные потребности.

Dedov E. G., Emelianenko A. V. Directions optimize the interaction of NGOs with local authorities on the implementation of government programs to help people with special needs.

The article highlights the urgency associated with the interaction of NGOs with government on the issue of care for people with disabilities. As the main tool for solving these issues are government assistance programs,

designed to combine the efforts of state and non-state actors. Considered in the paper directions optimize interactions carry the new methodological possibilities and the attainment of government programs.

Keywords: optimization, interaction, civil society organizations, local government, government programs, special needs.

УДК 378:614.2

Дмитрієнко І. І.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЩОДО ФОРМУВАННЯ ЗДОРОВОГО СПОСОБУ ЖИТТЯ МОЛОДІ В УКРАЇНІ

Одним із основних шляхів досягнення максимально можливого здоров'я молоді є формування здорового способу життя. Саме здоровий спосіб життя – це якісна передумова майбутньої самореалізації молодих людей, успішного навчання, продуктивної діяльності, здатності до створення сім'ї та народження здорових дітей, творчої та суспільно-політичної активності.

Сповідування здорового способу життя та підтримка здоров'я на належному рівні є, у першу чергу, особистою відповідальністю для кожної людини, але саме держава суттєво впливає на створення необхідних умов та надання різносторонньої підтримки.

Напрями державної політики щодо формування здорового способу життя молоді розкрито в дослідженнях О. Яременко, О. Балакіревої, О. Вакуленко, Е. Лібанової [1; 2] та ін.

Аналіз сучасної теорії й практики формування здорового способу життя молоді в Україні свідчить про наявність суперечності між нагальною необхідністю підвищення рівня здоров'я молоді та відсутністю ефективних механізмів реалізації державної політики щодо формування здорового способу життя молоді, опорою на несистемні, автономні заходи та на використання одноаспектних підходів у цій сфері.

Отже, актуальність, теоретичне й практичне значення, а також, недостатня розробленість проблеми реалізації державної політики щодо формування здорового способу життя молоді в Україні обумовило вибір теми статті.

Мета статті – дослідити теоретико-методологічні засади державної політики щодо формування здорового способу життя молоді в Україні.

В останні десятиліття світова наука зарахувала проблему здоров'я в широкому розумінні до кола глобальних проблем, вирішення яких обумовлює не тільки кількісні та якісні характеристики майбутнього розвитку людства, а й навіть сам факт його подальшого існування як біологічного виду.

Сьогодні проблема загрози здоров'ю розглядається світовою спільнотою як сьома додаткова до шести раніш визначених загроз планетарного масштабу (загроза світової війни, екологічні катаклізми, контрасти в економічних рівнях країн планети, демографічна загроза, нестача ресурсів планети, наслідки науково-технічної революції науко- і техногенного походження).

Уявлення про здоров'я людини, здоровий спосіб життя, їх деякі характеристики логічно підводять до того, що досягнення високого рівня реалізації потенціалу особистого й суспільного здоров'я не може бути здійснено спонтанними, позасистемними зусиллями кількох ентузіастів або декількох груп людей, якщо воно не буде підтримано системою науково обґрунтованих заходів, котрі є природною частиною державної і громадської політики країни. Такою системою є формування системи здорового способу життя (далі ФЗСЖ).

З моменту прийняття Оттавської Хартії виникла проблема втілення її положень і принципів у практику ФЗСЖ у різних країнах світу. Численні дослідження довели необхідність розробки певної методології ФЗСЖ, яка була б в змозі слугувати показником, що визначає алгоритм ФЗСЖ у загальному вигляді, тобто визначати порядок дій щодо обґрунтування, планування й оцінки ефективності заходів ФЗСЖ.

Сьогодні розроблено декілька схем і моделей філософсько-методологічного рівня, які мають на меті вирішення проблеми методології ФЗСЖ. З багатьох наукових доробків сучасної теорії ФЗСЖ найбільш повно характеризують її методологічні засади чотири моделі: 1. модель концептуально-філософського рівня – загальна модель планування та оцінки здорового способу життя; 2. модель методичного підходу до планування заходів ФЗСЖ – схема планування й обґрунтування ФЗСЖ; 3. загальні методологічні ознаки, що притаманні найбільш вдалим прикладам упровадження ФЗСЖ у життя

різних громад – принципи найуспішніших практик ФЗСЖ; 4. модель прикладного рівня, що ілюструє використання загальних методологічних положень у конкретних умовах – канадська модель ФЗСЖ серед населення.

Загальна модель планування й оцінки здорового способу життя створена вченими Центру пропаганди здорового способу життя Торонтського університету. Ця модель методологічно ідентифікує та структурує принципи й положення Хартії за такими категоріями: мета, цінності, механізм, детермінанти здоров'я тощо [3].

Мета ФЗСЖ передбачає поліпшення добробуту взагалі, здоров'я в цілісному розумінні, а не тільки лікування, профілактику окремих захворювань, зниження рівнів захворюваності та смертності.

Стрижневі цінності ФЗСЖ – здоров'я як позитивна й цілісна категорія, соціальна справедливість, рівність, загальна участь у вирішенні проблем здоров'я.

Стрижневий механізм ФЗСЖ (механізм наділення здатністю) – найбільш ефективний спосіб досягнення мети ФЗСЖ, який має збільшувати спроможності індивідів і громад контролювати детермінанти здоров'я та інші чинники, що можуть впливати на здоров'я.

Детермінанти здоров'я – ширші, ніж суто медичні, чинники, які обумовлюють рівень здоров'я – чинники макрорівня, а саме: нерівність у доходах, суспільний статус, соціальні мережі підтримки, освіта, зайнятість і умови праці, фізичне середовище, біологічні та генетичні особливості, персональні навички та уміння запобігати шкоді здоров'ю, здоровий розвиток у дитинстві, медичне обслуговування.

Два узагальнених завдання ФЗСЖ: сприяти зростанню спроможності індивідів та громад контролювати детермінанти здоров'я, інші впливові чинники; створювати та підтримувати інституційні та фізичні середовища, що сприятимуть позитивному використанню мети, цінностей, механізму, детермінант, пріоритетних зон діяльності ФЗСЖ [1; 2; 3].

Головні принципи планування ФЗСЖ: тісний взаємозв'язок між усіма компонентами заходу (ініціативи) ФЗСЖ, який пропонується для реалізації; планування ініціативи у напрямі від рівня загального концептуального принципу до рівня конкретних дій (якщо реалії життя потребують планування ініціативи у зворотному напрямі – знизу, з рівня конкретних дій, доцільно визначити місце і напрям цієї ініціативи відносно вищого рівня – рівня узагальнених елементів; чітке

визначення мети й завдань всіх рівнів (вищого, середнього, безпосереднього); спрямування ініціатив (заходів) ФЗСЖ нижчих рівнів на остаточне досягнення мети та завдань ФЗСЖ вищих рівнів (загальних мети і завдань); узгодження ініціатив ФЗСЖ з його стрижневими цінностями, побудова заходів на цих цінностях, їх примноження та покращення; використання ініціатив стрижневого механізму наділення здатністю як найбільш ефективного способу досягнення мети ФЗСЖ (наприклад, збільшення спроможності індивідів і громад шляхом навчання або надання засобів контролю над детермінантами здоров'я); висування власної мети для кожних ініціатив ФЗСЖ, а саме: послаблювати або усувати (якщо це можливо) чинники негативного впливу на здоров'я і навпаки – посилювати (створювати, у разі можливості) чинники позитивного впливу; враховувати потенційний вплив на застосовану ініціативу детермінант здоров'я та передбачати відповідні стратегії для запобігання, використання або пристосування; допомагати індивідам і громадам враховувати детермінанти здоров'я, передбачати їх можливий негативний вплив і навчати відповідним діям (долати, запобігати, пристосовуватись); спрямування ініціатив на різні види діяльності. Чим більше (по можливості) інтегровано пріоритетних видів діяльності, тим більше імовірність отримання позитивних результатів, тим вагоміші самі результати; використання в кожній ініціативі ФЗСЖ різних взаємоінтегрованих стратегій, які підтримують одна одну, що збільшує імовірність отримання позитивного результату та його вагомість; планування ініціатив ФЗСЖ у відповідності з чітко зрозумілими уявленнями щодо причинно-наслідкового зв'язку між цілями й завданнями ФЗСЖ і застосованими стратегіями, видами діяльності; реалістичність планування, тобто врахування ресурсних обмежень; планування ініціатив ФЗСЖ на підставі сучасних науково обґрунтованих знань, використання даних досліджень і оцінок, специфічних для конкретної ініціативи [1; 2; 3].

Головні принципи оцінки ФЗСЖ: 1. Принцип взаємозв'язку оцінка-планування. 2. Принцип перевірки повноти втілення ініціативи відносно всіх елементів планування полягає у необхідності перевірки ступенів: ступеня досягнення мети та завдань, що були визначені в ініціативі; ступеня використання (віддзеркалення) цінностей, що визначені в ініціативі; ступеня успішності застосування стрижневого механізму ФЗСЖ – наділення здатністю; ступеня урахування детермінант здоров'я, ідентифікованих при плануванні ініціативи,

правильності вибору саме тих детермінант, що найбільше стосуються головної проблеми даної ініціативи; ступеня поєднання однієї або декількох загальних зон діяльності ФЗСЖ та специфічних стратегій, визначених плануванням, їх взаємопідтримки відносно головної проблеми даної ініціативи. 3. Принцип послідовного відстеження етапів планування. 4. Принцип ієрархічної перевірки ефективності внесків. 5. Принцип функціональної різноманітності оцінок [4].

Оцінки перевіряють не тільки наслідки та впливи, а й процеси, що до них призводять і зосереджуються в кожному конкретному випадку на різних складових ініціативи – меті, механізмах, завданнях, видах діяльності, результатах. Оцінки стосуються різних елементів планування на різних ієрархічних рівнях.

Одна з методик планування, найбільш поширена у практиці ФЗСЖ, попередньо описаної загальної моделі планування та оцінки ЗСЖ має назву „Схема планування і обґрунтування ФЗСЖ” [5].

Зміст цієї методики полягає в тому, що розробникам конкретного заходу ФЗСЖ пропонується визначена схема з дев'яти позицій, відповідно до якої складається документ, що планує ініціативу ФЗСЖ за певною формою. Такий план ФЗСЖ розробляється для громади, споживачів, менеджерів, фахівців з ФЗСЖ, тобто для тих, хто буде ці плани реалізовувати, і для тих, хто виділяє кошти на реалізацію – урядів, організацій, приватних осіб тощо. Тому цей документ є своєрідним бізнес-планом, на підставі оцінки якого виділяються (або не виділяються) кошти на заходи ФЗСЖ. Враховуючи це, у світовій практиці прийнято ретельно підходити до розробки подібних планів. Таке планування є досить складною операцією і потребує певного обсягу знань з ФЗСЖ та інших наукових дисциплін (соціології, валеології, педагогіки, медицини, юриспруденції, економіки тощо). Тому розробляє подібні плани, як правило, група фахівців різних спеціальностей.

Сучасна методологія ФЗСЖ оперує уявленням про феномен найуспішніших практик. Визначення: „Найуспішніша практика у ФЗСЖ – це послідовність або кілька послідовностей окремих дій та поведінки, які з найбільшою імовірністю мають привести до досягнення мети ФЗСЖ у даній ситуації і які сумісні з цінностями ФЗСЖ” [5].

Отже, найуспішніша практика є певним алгоритмом (послідовність дій), хоча необхідність пристосування до ситуації зумовлює певну варіативність цього алгоритму, тому що ситуації

(точніше, їх умови й обставини) постійно змінюються. Звідси розуміння найуспішнішої практики не будь-якої однієї, а як декількох успішних практик, що можуть існувати. Тобто алгоритм найуспішнішої практики ФЗСЖ може варіюватися залежно від ситуації. Таке розуміння поняття найуспішніших практик має як свою користь, так і ризик.

Користь опрацювання та впровадження будь-якої ініціативи ФЗСЖ у межах чітко визначеного алгоритму найуспішніших практик – у досягненні мети ФЗСЖ, підвищенні точності обрахунків і рівня обізнаності та вміння критично мислити, в активізації навчання.

Ризик – зниження рівня творчості, виникнення причини для обмеження фінансування, зниження терпимості до довготривалості процесів ФЗСЖ, зниження ролі клієнта.

Розуміння поняття найуспішніших практик як явища не безмежно вільного, а обмеженого певним алгоритмом – результат досліджень, за якими встановлено, що всі найуспішніші практики формувалися за однаковими, чітко визначеними принципами.

У результаті досліджень визначено сім основних принципів найуспішніших практик ФЗСЖ: 1. Цінності ФЗСЖ. 2. Процеси ФЗСЖ. 3. Наявне та нове знання. 4. Наявні ресурси. 5. Теоретичне розуміння здоров'я і його детермінант. 6. Чутливість до сили і влади. 7. Чутливість до розмаїття [6].

Викладений матеріал з теоретико-методологічних засад ФЗСЖ не є суто теоретичним науковим знанням, відірваним від практики. Теорія ФЗСЖ є підґрунтям багатьох проєктів, що втілені і виправдали себе як в соціальному, так і в економічному вимірі у деяких розвинутих країнах світу.

Література

1. Формування здорового способу життя молоді: проблеми і перспективи : навч. посіб. для слухачів курсів підвищення кваліфікації держслужбовців / О. Яременко, О. Балакірева, О. Вакуленко та ін. – К. : Укр. ін-т соц. дослідж., 2005. – 207 с. **2. Формування** здорового способу життя молоді: стратегія розвитку українського суспільства : у 2-х ч. / О. О. Яременко, О. В. Вакуленко, Н. М. Комарова та ін. – Ч. 2. – Кн. 3. – К. : Державний інститут проблем сім'ї та молоді ; Український ін-т соціальних досліджень, 2004. – 216 с. **3. Формування** здорового способу життя молоді : стратегія розвитку українського суспільства : у 2-х ч. / О. О. Яременко, О. В. Вакуленко, Ю. М. Галустян та ін. – Ч. 1. –

Кн. 1. – К. : Державний інститут проблем сім'ї та молоді ; Український ін-т соціальних досліджень, 2004. – 164 с. **4. Тарасюк Н. Я.** Цільове комплексне програмування розвитку пропаганди і реклами фізкультурних занять / Н. Я. Тарасюк // Проблеми активізації рекреаційно-оздоровчої діяльності населення : Матеріали III Міжрегіон. наук.-практ. конф. – Л., 2011. – С. 54 – 56. **5. Сущенко Л. П.** Соціальні технології культивування здорового способу життя людини / Л. П. Сущенко. – Запоріжжя : Запорізь. держ. ун-т, 1999. – 308 с. **6. Войтенко В. П.** Здоров'є здорових / В. П. Войтенко. – К. : Здоров'є, 1991. – 112 с.

***Дмитрієнко І. І.* Теоретико-методологічні засади державної політики щодо формування здорового способу життя молоді в Україні**

Досліджено теоретико-методологічні засади державної політики щодо формування здорового способу життя молоді в Україні, проаналізовано схеми та моделі філософсько-методологічного рівня, які мають на меті вирішення проблеми методології формування здорового способу життя, узагальнено завдання формування здорового способу життя, виокремлено головні принципи планування та оцінки формування здорового способу життя, визначено сім основних принципів найуспішніших практик формування здорового способу життя.

Ключові слова: здоровий спосіб життя, механізми реалізації державної політики щодо формування здорового способу життя молоді, принципи планування та оцінки формування здорового способу життя молоді

***Дмитриенко И. И.* Теоретико-методологические основы государственной политики по формированию здорового образа жизни молодежи в Украине**

Исследованы теоретико-методологические основы государственной политики по формированию здорового образа жизни молодежи в Украине, проанализированы схемы и модели философско-методологического уровня, имеющие целью решение проблемы методологии формирования здорового образа жизни, обобщены задачи формирования здорового образа жизни, выделены главные принципы планирования и оценки формирования здорового образа жизни, определены семь основных принципов успешных практик

формування здорового образу життя.

Ключевые слова: здоровый образ жизни, механизмы реализации государственной политики по формированию здорового образа жизни молодежи, принципы планирования и оценки формирования здорового образа жизни молодежи.

Dmitriyenko I. I. Theoretical and methodological principles of state policy on promoting healthy lifestyles of young people in Ukraine

Theoretical and methodological principles of state policy on promoting healthy lifestyles of young people in Ukraine are analyzed schemes and models of philosophical and methodological level, aimed at solving the problems of the methodology of a healthy lifestyle, generally the task of forming a healthy lifestyle, singled out the main principles of planning and evaluation promoting healthy lifestyles, identified seven basic principles of successful practice a healthy lifestyle.

Keywords: healthy lifestyle, mechanisms for implementing state policy on promoting healthy lifestyles of young people, the principles of planning and evaluation of healthy lifestyle of young people.

УДК 331.5.024.5

Дудник І. О.

**ВПЛИВ ДІЯЛЬНОСТІ ІНСПЕКЦІЇ З КОНТРОЛЮ ЗА
ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ЗАЙНЯТІСТЬ
НАСЕЛЕННЯ НА РЕАЛІЗАЦІЮ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ
ЗАЙНЯТОСТІ В РЕГІОНІ**

Ринок праці – це система суспільних відносин, пов’язана з купівлею та продажем товару „Робоча сила”. Для регулювання цих відносин необхідне втручання держави, яка проводить активну політику зайнятості. Елементом взаємовідносин державних органів влади з носіями й виразниками соціально-трудових інтересів, а отже і дієвим заходом практичного вирішення багатьох соціально-економічних проблем, що стосуються ринку праці, зайнятості й безробіття, є державне регулювання зайнятості та ринку праці.

У сучасній літературі можливість і доцільність державного втручання у функціонування ринку праці не піддається сумніву та перебуває під пильною увагою дослідників. Різноманітні їх аспекти

розглядалися українськими науковцями С. Бандуром, Е. Лібановою, І. Петровою, Т. Заяць, Г. Купаловою. Проте певні аспекти цієї багатогранної проблеми ще недостатньо вивчені. Йдеться, зокрема, про закономірності функціонування, методи (засоби, інструменти) регулювання, їх зміст, взаємозв'язок. Недостатньо вивчалася така проблема, як інституційні засоби регулювання ринку праці. Більш глибокого теоретичного аналізу потребує механізм забезпечення збалансованості, послідовності застосування різноманітних засобів державного регулювання зайнятості, їхнього взаємозв'язку.

Розгляд цієї проблеми має не тільки суто теоретичне, а ще й велике практичне значення. В Україні настав новий етап ринкових перетворень, розвитку державного управління та інституційного облаштування економіки, включаючи ринок праці, що неможливе без участі наукової громадськості. Теоретичний аналіз різноманітних аспектів державного регулювання ринку праці матиме велику практичну користь і допоможе вдосконалити систему регулювання ринку праці і зайнятості, уникнути помилок.

Мета статті – дослідити вплив діяльності інспекції з контролю за додержанням законодавства на реалізацію державної політики зайнятості в регіоні.

Інспекція з контролю за додержанням законодавства про зайнятість населення здійснює контроль за виконанням законодавства про зайнятість населення підприємствами, установами та організаціями усіх форм власності, фермерами та іншими роботодавцями. У своїй діяльності керується Конституцією України, Законом України „Про зайнятість населення”, Положенням про інспекцію по контролю за додержанням законодавства про зайнятість населення, іншими нормативно-правовими актами та працює у взаємодії з державною податковою адміністрацією, правоохоронними органами, місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування. Відповідно до покладених завдань Положенням про інспекцію по контролю за додержанням законодавства про зайнятість населення, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 24.06.91 р. № 47 (далі – Положення) із змінами, інспекція зайнятості здійснює контроль за виконанням законодавства про зайнятість населення підприємствами, установами та організаціями, а також безпосередньо в межах структури, тобто спеціалістами базових центрів зайнятості.

Інспекція, відповідно до покладених на неї завдань, забезпечує застосування економічних санкцій за порушення законодавства про

зайнятість населення підприємствами, установами та організаціями.

За 2010-2012 роки інспекцією Луганського обласного центру зайнятості було проведено 476 перевірок підприємств, установ та організацій щодо додержання законодавства про зайнятість населення, майже у 80 % перевірених роботодавців виявлені порушення. За виявленими порушеннями інспекцією складено 263 приписи, накладено майже півмільйона гривень штрафних санкцій, складено 46 проколів про адміністративну відповідальність посадових осіб. Також, за відповідний період інспекцією проведено 81 перевірку базових центрів зайнятості, складено 70 приписів, виявлено понад 270 порушень законодавства про зайнятість населення в галузі призначення, скорочення, відкладення та виплати допомоги з безробіття, реєстрації трудових договорів між фізичною особою та найманим працівником, участі в оплачуваних громадських роботах, надання дотації роботодавцям та інше.

З метою визначення правової, економічної та організаційної засади реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, гарантії держави щодо захисту прав громадян на працю та реалізацію їхніх прав на соціальний захист від безробіття з 01.01.2013 набрав чинності новий Закон України „Про зайнятість населення”.

Нове законодавство про зайнятість населення – новий інструментарій надання адресних соціальних послуг.

У сучасних умовах новий закон вніс багато змін у законодавство України „Про зайнятість населення”, направлених на різноманітні заходи для поліпшення ситуації на ринку праці та стимулювання зайнятості.

Новим законом про зайнятість населення не передбачена така контролююча структура, як інспекція з контролю за додержанням законодавства про зайнятість населення, враховуючи вище викладене з 01.01.2013 року з інспекції зняті функції зовнішнього контролю. Нині в Україні повноваження Інспекції зайнятості визначаються лише „Положенням про Інспекцію з контролю над дотриманням законодавства про зайнятість населення”. Порядок проведення перевірок Інспекцією зайнятості та застосування економічних санкцій на законодавчому рівні не затверджений. Сьогодні інспекція здійснює тільки внутрішній контроль, який передбачає перевірку базових центрів зайнятості.

Відповідно до ст.52 Закону України „Про зайнятість населення” контроль за додержанням законодавства про зайнятість

покладено на державну інспекції з питань праці, у якої основною функцією є реалізація державної політики з питань державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю. Але, враховуючи те, що до сьогодні відсутній механізм проведення перевірок роботодавців на предмет дотримання ними законодавства про зайнятість населення та накладення відповідних штрафних санкцій при виявленні порушень, такі перевірки не здійснюються.

Таким чином, на жаль, питання контролю за додержанням законодавства про зайнятість населення залишається невідпрацьованим та не діючим.

Враховуючи сказане, доцільно внести зміни до нового Закону України „Про зайнятість населення” стосовно визначення інспекції з контролю за додержанням законодавства про зайнятість населення як контролюючого органу у сфері зайнятості населення. З огляду на це необхідно визначити повноваження інспекції, а саме: повністю покласти на інспекцію функції з контролю за додержанням законодавства про зайнятість населення.

Література

1. Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : закон України № 1533-III зі змінами і доповненнями [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T001533.html

2. Про зайнятість населення : закон України №803-XII зі змінами і доповненнями [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://delo.ua/wiki/zakon-ukrani-pro-zajnjat-nasel-111033/>

3. Положення про державну службу зайнятості [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://do.gendocs.ru/docs/index-22865.html?page=27>

4. Положення про інспекцію по контролю за додержанням законодавства про зайнятість населення [Електронний ресурс] – Режим: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/19/2013>

Дудник І. О. До питання впливу діяльності інспекції по контролю за додержанням законодавства про зайнятість населення на реалізацію державної політики зайнятості в регіоні

У статті виявлено основні проблеми впровадження та здійснення контролю у сфері зайнятості населення, запропоновано законодавчо визначити повноваження інспекції з контролю за додержанням законодавства про зайнятість населення.

Ключові слова: ринок праці, зайнятість населення, контроль за виконанням законодавства про зайнятість населення, перевірки роботодавців, застосування санкцій.

***Дудник И. А.* К вопросу влияния деятельности инспекции по контролю за соблюдением законодательства о занятости населения на реализацию государственной политики занятости в регионе.**

В статье выявлены основные проблемы внедрения и осуществления контроля в сфере занятости населения, предложено законодательно определить полномочия инспекции по контролю за соблюдением законодательства о занятости населения.

Ключевые слова: рынок труда, занятость населения, контроль за выполнением законодательства о занятости населения, проверки работодателей, применение санкций.

***Dudnik I. O.* To the question of the impact of inspection of the employment law control for the implementation of the state policy of employment in the region.**

The paper identified the main problems of implementation and monitoring in the field of employment, proposed to define the powers of inspection on the law level.

Keywords: labor market, employment, employment law control, inspections of employers, application of sanctions.

УДК 159.9:343.8

Лисенко Я.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ КРИТЕРИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРИГОДНОСТИ ДЛЯ СЛУЖБЫ В ОРГАНАХ И УЧРЕЖДЕНИЯХ ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ

Актуальность исследования. Многоаспектность функционирования органов и учреждений исполнения наказаний Украины, разнообразие задач, которые они решают, процедура профессионального управления ведомственным персоналом должна рассматриваться как такая, что сводит к минимуму возможные ошибки при подборе персонала. Отсутствие четких психологических критериев

определения категорий пригодности к службе в Государственной пенитенциарной службе Украины, приводит к субъективности принятия конечного решения руководителем структурного подразделения.

Анализ последних исследований. Педагогические и психологические аспекты осуществления профессионально-психологического управления персоналом на службе в правоохранительных и военных структурах поднимались в научных работах М. И. Ануфриева, Ю. Б. Ирхина, В. И. Барко, В. Г. Панка, Т. Ю. Ваврика, Б. В. Кулагина и других ученых. Проблемы определения психологической готовности личности к профессиональной (правоохранительной) деятельности освещались в работах С. М. Кучеренко, М. И. Томчука, И. В. Платонова. Особенности адаптации молодых офицеров к условиям несения службы, мотивации их профессионального самоусовершенствования как социально-психологическим явлениям посвящены исследования Е. М. Потапчука, С. А. Казмирчук, А. Д. Сафина.

Основной материал. Взаимосвязь, существующая между качеством профессионально-психологического руководства персоналом силовых, правоохранительных структур, в том числе и Государственной пенитенциарной службы Украины, и способностью кандидатов успешно реализоваться в данной профессиональной среде нуждается в дальнейшем исследовании.

Под профессиональным управлением персоналом, как правило, понимают сложную специализированную процедуру оценки пригодности того или иного кандидата к овладению специальностью, достижению уровня мастерства, успешному выполнению обязанностей как в штатных, так и в экстремальных ситуациях. Вместе с тем, несмотря на значимость данного процесса, сотрудники кадровых подразделений Государственной пенитенциарной службы Украины встречаются с целым рядом проблем объективного характера, связанных, в первую очередь, с неполнотой разработанностью научных аспектов его осуществления. Вызывает обоснованную обеспокоенность отсутствие квалификационных характеристик и профессиограмм профессий сотрудников пенитенциарной системы, критериев оценки уровня психологической пригодности и готовности кандидатов к службе, утвержденных методик проведения профессионально-психологического отбора, что не позволяет спрогнозировать скорость протекания адаптационных процессов, появления признаков эмоционального выгорания, профессиональной деформации в поведении будущего сотрудника и т.д. Сегодня существует

проблема четкого, научно обоснованного, перечня профессионально важных качеств пенитенциария, требований к первоначальному уровню их сформированности, инструментария изучения личностных характеристик потенциальных сотрудников, необходимых для их успешной профессиональной самореализации.

Методы работы руководящего состава подразделений Государственной пенитенциарной службы Украины с персоналом являются крайне недостаточными и нефункциональными. На практике наиболее распространенными из них являются анализ содержания документов, предоставляемых личностью в кадровый аппарат, и собеседование (селекционное интервью). С помощью такого ограниченного инструментария очень сложно определить с соответствием сотрудника требованиям избранной им профессии. Необходимо иметь большой жизненный опыт, высокий уровень профессиональной подготовки, чтобы, используя указанный арсенал методов, минимизировать ошибки во время исполнения служебных обязанностей, вынести безапелляционный вердикт относительно профессиональной пригодности сотрудника, перспектив его самореализации в данной правоохранительной структуре.

Усложняет проблему и тот факт, что большинство профессиональных обязанностей ведомственного персонала Государственной пенитенциарной службы Украины сложно поддаются формализованному описанию, характеризуются многофункциональностью, разнообразием межличностных отношений, отсутствием стереотипов, необходимостью установления тесных контактов с разными категориями лиц, в том числе со сложным в социальном и правовом отношении контингентом.

Какими же личностными характеристиками должен обладать сотрудник, чтобы считаться перспективным в плане профессионального становления и самореализации в уголовно-исполнительной системе?

Как показывает практика, во время осуществления профессионально-психологического отбора персонала Государственной пенитенциарной службы Украины учитываются особенности развития личностных качеств, относящихся к ценностно-мотивационному, эмоционально-волевому, коммуникативному и когнитивному блокам.

Под понятием „профессиональная самореализация” следует понимать социализированный путь гармоничного развития личности; приобретение нею профессионально-практического и духовного опыта в процессе получения квалификации специалиста, первичного

профессионального становления (обучения в высшей школе); усовершенствование профессионального роста при исполнении профессиональных ролей и обязанностей, что является неотъемлемым атрибутом раскрытия, осуществления личностного профессионального потенциала [6, с. 1].

Данная психологическая характеристика позитивно коррелирует с уровнем самооценки личности, от которой прямо зависит результат ее профессионального становления, продвижения по карьерной лестнице, а также уровнем притязаний, обеспечивающих увеличение активности личности на пути ее достижений и самоактуализации.

Следует отметить, что даже при наличии сильной мотивационной установки, высокого уровня притязаний и самооценки личность, характеризующаяся ригидностью мышления, слабо развитыми интеллектуальными способностями, не способна достичь запланированных ею карьерных вершин. Интеллектуальный потенциал человека является одним из определяющих факторов профессионального роста, какие бы по сложности задачи не входили в круг его профессиональных обязанностей, что позволяет наметить, запланировать, при необходимости оперативно откорректировать собственные действия на пути к достижению профессиональных вершин.

Трудности самореализации личности в выбранной ею профессиональной среде дополнительно могут быть детерминированными недостатками развития эмоционально-волевой сферы, которые позитивно коррелируют с проявлениями ряда негативных личностных характеристик. Так, эмоциональная неуравновешенность является признаком неуверенности в собственных силах. Стойкая склонность личности к переживаниям свидетельствует об остром восприятии кризисных ситуаций, в том числе и тех, что могут возникнуть в профессиональной деятельности. Невротичная, эмоционально неустойчивая, безвольная личность является непредсказуемой в своих проявлениях во время возникновения конфликтных, экстремальных ситуаций, склонной к выбору спонтанных форм поведения. При наличии таких особенностей развития эмоционально-волевой сферы сложно прогнозировать успешность профессиональной самореализации потенциального сотрудника в правоохранительной структуре.

Профессия, относящаяся к типу „человек – человек”, требует от личности развитых коммуникативных качеств. Учитывая специфику профессиональной деятельности пенитенциария, условия прохождения

службы, наличие ежедневного контакта со специальным контингентом, особое внимание следует уделить особенностям коммуникативной сферы потенциального сотрудника органов и учреждений исполнения наказаний. Здоровые профессиональные амбиции, сформированные эмоционально-волевые качества и интеллектуальные способности не позволят молодому специалисту успешно адаптироваться в данной профессиональной среде, если он будет игнорировать общепринятые нормы общения, замыкаться в собственном мире, не проявляя искреннего желания бесконфликтно контактировать с коллегами.

Вывод. Специфика работы в уголовно-исполнительной системе Украины свидетельствует о необходимости определения действенной процедуры и разработки инструментария по определению личностных характеристик при подборе персонала и их изучения. Крайне актуальными являются вопросы психологических критериев пригодности личности к выполнению специфических профессиональных функций, выбора оптимальных по цели назначения и времени проведения психодиагностических методик, позволяющих сформировать правильное представление о личности сотрудника. Вместе с тем, очевидным является тот факт, что углубленному изучению должны подвергаться качества ценностно-мотивационного, эмоционально-волевого, коммуникативного и когнитивного блоков, являющихся индикаторами дальнейшей профессиональной успешности персонала.

Литература

1. Ануфриев Н. И. Профессиографическая характеристика основных видов деятельности в органах внутренних дел Украины (квалификационные характеристики профессий, профессиограммы основных специальностей) : справочное пособие / Н. И. Ануфриев, Ю. Б. Ирхин и др. – К. : МВД Украины, КИВД, 2003 – 355 с. **2. Барко В. И.** Профессиональный отбор кадров в органы внутренних дел (психологический аспект) : монография / В. И. Барко. – К. : Ника – Центр, 2002 – 245 с. **3. Кулагин Б. В.** Психодиагностика личности военных специалистов / Б. В. Кулагин. – М. : ВВА им. Ю. А. Гагарина, 1985 – 320 с. **4. Томчук М. И.** Психологическая готовность личности к правоохранительной деятельности / М. И. Томчук. – Хмельницкий : Полиграфист, 2003 – 340 с. **5. Потапчук Е. М.** Адаптация молодых офицеров как социально-психологическая проблема / Е. М. Потапчук, С. А. Казмирчук // Психология : Сборник научных трудов. НПУ им. М. П. Драгоманова. – 2000. – Выпуск 1 (8). **6. Пилипенко Н.**

Психологические особенности самореализации личности в условиях профессионального кризиса / Н. Пилипенко // Социальная психология. – 2005. – № 3 (11).

Лисенко Я. Психологічні критерії професійної придатності для служби в органах та закладах виконання покарань

Специфіка роботи в кримінально-виконавчій системі України свідчить про необхідність визначення дієвої процедури та розробки інструментарію щодо визначення особливих характеристик при доборі персоналу та їх вивчення. Актуальним є питання наявності психологічних критеріїв придатності особи до виконання специфічних професійних функцій.

Ключові слова: критерії, персонал, адаптація, професійна самореалізація.

Лысенко Я. Психологические критерии профессиональной пригодности для службы в органах и учреждениях исполнения наказаний

Специфика работы в уголовно-исполнительной системе Украины свидетельствует о необходимости определения действенной процедуры и разработки инструментария по определению личностных характеристик при подборе персонала и их изучения. Актуальным является вопрос наличия психологических критериев пригодности личности к выполнению специфических профессиональных функций.

Ключевые слова: критерии, персонал, адаптация, профессиональная самореализация.

Lysenko Y. Psychological criteria of professional suitability for service in organs and establishments of execution of punishments

Specifics of work in criminal and executive system of Ukraine, testify to need of definition of effective procedure and development of tools by definition of personal characteristics at staff recruitment and their uzucheniyе. The question of existence of psychological criteria of suitability in the personality to performance specific professional function is actual.

Keywords: criteria, personnel, adaptation, professional self-realization.

ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ДІЯЛЬНОСТІ МІСЦЕВИХ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ

Актуальність проблеми. Сучасні інформаційні технології істотно змінюють всі суспільні відносини. Відбувається становлення нового, інформаційного, суспільства. Зростаюча значимість інформаційних технологій у розвитку основних сфер життєдіяльності сучасного суспільства та державного управління зумовила перехід останнім часом питань використання інформаційних технологій в розряд пріоритетних напрямів державної політики нашої держави.

Актуальність теми визначається важливістю використання інформаційних технологій у процесах розроблення, прийняття та впровадження рішень.

Аналіз останніх досліджень. Вагомий внесок у вивчення й дослідження різних взаємодій органів місцевого самоврядування із засобами масової інформації зробили вітчизняні дослідники В. Габрінець, В. Дрешпак, І. Ібрагімова, В. Іванов, А. Костирев, О. Мех, Л. Руїс Мендісаль, Г. Почепцов, С. Чукут та ін.

Основний матеріал. Для успішного та результативного впровадження інформаційних технологій у діяльність місцевих органів виконавчої влади необхідна відповідна державна політика, спрямована на створення умов для виробництва, збереження, поширення та комплексного використання всіх видів державних інформаційних ресурсів, вільного доступу до них громадян та організацій всіх форм власності.

Сьогодні більшість органів влади, проводячи консультації з громадськістю із соціально значущих питань, усе частіше використовують Інтернет-ресурси, зокрема власні веб-сайти.

До переваг використання інформаційних технологій у діяльності місцевих органів виконавчої влади можна віднести:

- для громадян – одержувати послуги, надані органами влади, через мережу; мати до них доступ через мережу Інтернет; навчатися протягом усього життя й брати участь в управлінні;

- для бізнесу – мати доступ до державних служб в Інтернеті, співпрацювати з ними з метою сприяння економічному розвитку;

- для органів влади – підвищити свою оперативність, ефективність роботи; покращити ставлення до клієнтів і залучити всіх громадян до процесу прийняття рішень, зосередивши свою увагу на стратегічних напрямках.

В Україні з кожним роком стрімко зростає використання Інтернет-ресурсів. Органи влади всіх рівнів і громадськість усвідомлюють, що використання мережі Інтернет – це вчасна передача інформації, оперативне реагування на запити громадян, доступність до інформації. Інтернет значно спрощує й прискорює процес зворотного зв'язку: громадяни можуть звернутися до органу влади за допомогою електронної пошти або безпосередньо.

Офіційні Інтернет-ресурси місцевих органів виконавчої влади – це не тільки механізм інформування населення, забезпечення відкритості управлінського процесу, але й один з базових елементів запровадження електронного урядування, завдяки чому має стати спрощення системи отримання громадянами адміністративних послуг.

Оприлюднення в мережі Інтернет інформації про діяльність органів виконавчої влади здійснюється з метою підвищення ефективності та прозорості діяльності цих органів шляхом впровадження та використання сучасних інформаційних технологій для надання інформаційних та інших послуг громадськості, забезпечення її впливу на процеси, що відбуваються в державі [2].

Упровадження інформаційних технологій підвищує ефективність внутрішньої управлінської діяльності, проте, на жаль, не дозволяє повною мірою отримати головний результат – створити об'єднану систему взаємодії місцевих органів влади у процесі підготовки, затвердження й виконання рішень.

Говорячи про важливість широкого застосування новітніх інформаційних технологій, ми не повинні зменшувати роль так званих традиційних засобів передачі інформації у процесі висвітлення економічних реформ, актуальних подій державного, регіонального та місцевого значення. Це друковані засоби масової інформації, аналогове телебачення, ефірне й проводове радіо.

Інформаційна робота місцевих органів виконавчої влади повинна проводитися постійно та системно. Тільки таким чином можливо продемонструвати свою відкритість, налагодити нормальний діалог з громадою, забезпечити зворотній зв'язок, і, найголовніше, залучити громадян до втілення у життя системних реформ, заручитися підтримкою суспільства.

Висновок. Активне використання інформаційних технологій у діяльності місцевих органів виконавчої влади, з одного боку, підвищить рівень обізнаності населення про події регіонального значення, знизить рівень недовіри до нововведень, а з іншого – дозволить громадськості висловлювати експертні оцінки, пропозиції та зауваження, здійснювати моніторинг реформ і, що найголовніше, долучатися до їх реалізації.

Література

1. Про порядок оприлюднення у мережі Інтернет інформації про діяльність органів виконавчої влади : постанова Кабінету Міністрів України від 04 січ. 2002 р. № 3 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.kmu.gov.ua>. – Заголовок з екрана. **2. Сендзюк М. А.** Інформаційні системи в державному управлінні / Мирон Ананійович Сендзюк. – К. : КНЕУ, 2004. – 339 с. **3. Соснін О. В.** Державна інформаційна політика і національні інформаційні ресурси / О. В. Соснін. – К. : Національний інститут стратегічних досліджень, 2002 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.niss.gov.ua/book /D_p2.htm. **4. Терещенко Д. А.** Роль інформаційно-комунікативного забезпечення потреб споживачів у процесі надання управлінських послуг на рівні місцевих органів влади / Д. А. Терещенко // Державне будівництво. – 2007. – № 1 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/DeVu/2007-1/doc/2/20.pdf>. **5. Чорнобиль О. В.** Особливості роботи з інформаційними приводами у діяльності прес-служб органів державного управління / О. В. Чорнобиль // Демократичне врядування. – 2008. – № 1 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/e-journals/DeVr/2008-01/O_Chornobyl.pdf.

Макаренко П. Використання інформаційних технологій у діяльності місцевих органів виконавчої влади

Сучасні інформаційні технології істотно змінюють всі суспільні відносини. Упровадження інформаційних технологій у діяльність місцевих органів виконавчої влади сприяє розвитку взаємодії у процесі підготовки, затвердження й виконання рішень, також має певні переваги як для органів влади, так і для громадян.

Ключові слова: інформаційні технології, інтернет, веб-сайти.

Макаренко П.* **Использование информационных технологий в деятельности местных органов исполнительной власти*

Современные информационные технологии существенно меняют все общественные отношения. Использование информационных технологий в деятельности местных органов исполнительной власти способствует развитию взаимодействия в процессе подготовки, утверждения и принятия решений, а также имеет определенные преимущества как для органов власти, так и для граждан.

Ключевые слова: информационные технологии, интернет, веб-сайты.

Makarenko P.* **Use of information technology in local executive power*

Modern information technologies significantly change all social relations. The use of information technologies in activity of local executive power contribute to the development of interaction in the process of preparation, approval and making decisions, and we also have certain advantages both for the authorities and for citizens.

Keywords: information technology, Internet, web sites.

УДК 352-07

Макарова О. В.

ВЗАЄМОДІЯ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ З ГРОМАДСЬКІСТЮ ЯК НЕОБХІДНА УМОВА ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Актуальність проблеми. В Україні на даному етапі її становлення як правової, соціальної та демократичної держави питання взаємодії органів влади з громадськістю набуває особливого значення. Це є необхідною умовою не тільки їх ефективної та прозорої діяльності, а й однією з головних умов забезпечення соціально-політичної стабільності. Діюче законодавство України надає певні можливості для взаємодії органів влади з громадськістю, але технології та методи цієї взаємодії ще потребують свого вдосконалення.

Аналіз останніх досліджень. Над проблемою взаємовідносин влади та громадськості, пошуком шляхів, форм та методів їх ефективного функціонування в Україні працюють учені та фахівці А. М. Колодій, В. І. Мельниченко, Г. Г. Почепцов, В. М. Паламарчук, М. О. Пухтинський, В. П. Рубцов, Г. П. Ситник, О. І. Сушинський, В. П. Удовиченко, А. Ф. Ткачук, В. В. Цветков, С. О. Янішевський та ін.

В основному роботи із зазначеної проблематики вітчизняних науковців присвячені окремим питанням взаємодії влади з громадськістю і, у більшості випадків, саме взаємодії на місцевому рівні.

Основний матеріал. Взаємодія органів місцевого самоврядування з громадськістю є необхідною умовою ефективної діяльності органу влади, а їх прозорість, відкритість та взаємна відповідальність є базовими принципами, на основі яких налагоджується співпраця громадян та органів місцевого самоврядування. Ці принципи допомагають будувати громадянське суспільство та підвищують спроможність членів територіальної громади брати участь у прийнятті важливих рішень на місцевому рівні.

Саме цей постулат і визначає стаття п'ята Основного Закону України: „Носієм суверенітету і єдиним джерелом влади в Україні є народ. Народ здійснює владу безпосередньо і через органи державної влади та органи місцевого самоврядування” [4].

За роки незалежності Україна (в особі органів виконавчої влади на місцях) прагнула розвивати громадянське суспільство шляхом взаємодії з громадськістю, залучаючи її до вироблення та реалізації державної політики, намагаючись враховувати її думку під час вирішення питань місцевого значення.

У реаліях сьогодення досвід співпраці органів виконавчої влади з громадськістю свідчить про недостатню готовність та здатність більшості інститутів громадянського суспільства вміло користуватися можливостями, які надає законодавство. Представники громадськості співвідносять себе у більшості випадків із сторонніми спостерігачами, а ніяк не з основними учасниками процесу розбудови правової держави та формування громадянського суспільства, його рушійної сили. У зв'язку з чим на практиці участь громадян у процесі формування державної або місцевої політики проявляється у більшості випадків у проведенні акцій протестів, мітингів, іноді через публікації у засобах масової інформації критичних статей та шляхом листування з органами

влади.

І тому питання взаємодії органів влади з громадськістю набуває особливого значення. Воно є необхідною умовою не тільки їх ефективної та прозорої діяльності, а й однією з головних умов забезпечення соціально-політичної стабільності як на місцях, так і в державі в цілому.

У зарубіжних країнах, які мають вагомий досвід у цьому напрямку, органи влади залучають громадськість для покращення своєї діяльності, особливо при наданні послуг населенню та при вирішенні існуючих проблем території, використовують різноманітні форми взаємодії з громадянським суспільством.

Особливого значення залучення громадськості набуває на місцевому рівні, тому що саме тут влада найбільш наближена до населення, з яким повинна тісно та плідно співпрацювати. Тим більше, що діюче законодавство України надає певні можливості для взаємодії органів влади з громадськістю, але технології та методи цієї взаємодії ще потребують свого вдосконалення.

З одного боку, сьогодні вже існують і активно впроваджують свою діяльність служби та відділи із зв'язків з громадськістю на всіх рівнях управління: обласному, регіональному та на рівні органів місцевого самоврядування. Вони опановують та використовують різноманітні форми взаємодії з різними групами громадськості, є безпосередніми учасниками процесу функціонування механізму управління, а також здійснюють прямий і зворотний зв'язок між органами управління та певними групами громадськості.

З іншого боку, для ефективності місцевого самоврядування перш за все потрібні бажання та прагнення самих громадян, а також посадових осіб вирішувати проблеми разом. Тому залучення населення до участі у процесі самоврядування необхідно розглядати як першочергове завдання не тільки органів місцевого самоврядування, але й самих громадян. Планомірна систематична діяльність з боку органів влади може бути результативною тільки при умові виявлення інтересу до місцевого самоврядування самого населення.

Для покращення взаємодії між органами місцевого самоврядування та громадськістю необхідно залучати представників до планування й проведення низки узгоджених заходів як з боку міських органів влади, так і з боку представників населення. До заходів, які можуть покращити взаємодію органів місцевого самоврядування з громадськістю можна віднести, наприклад, узгодженість плану міських

заходів або міських програм, одним із пунктів якої може бути, наприклад, ознайомлення населення зі змістом нормативно-правових актів про місцеве самоврядування. Наступним кроком можна вважати проведення щотижневих зустрічей-бесід або семінарів з мешканцями територіальної громади (членами інститутів громадянського суспільства) за наступними темами: „Права та обов’язки людини та громадянина за Конституцією України”, „Статут територіальної громади як основний нормативний акт місцевого самоврядування”, „Права громадян на місцеве самоврядування та механізми їх реалізації”, „Порядок подання звернень до органів місцевого самоврядування: правові засади та терміни розгляду” тощо. Також доцільним буде залучення до проведення заходів і представників міських засобів масової інформації з метою подальшої просвітницької роботи (правової та інформаційної) з населенням через ЗМІ (територіальні видання, радіо та телебачення) в даному напрямку. Оскільки необізнаність громадськості, відсутність у більшості населення конкретних знань про діяльність органу влади, його обов’язки перед громадою, а також знання своїх прав та обов’язків, знання законодавства взагалі роблять значну перепону у взаємовідносинах між міською владою та членами територіальної громади.

Висновок. Вирішення питання реальної та ефективної взаємодії громадськості і влади, ведення продуктивного діалогу влади з народом є запорукою успішного розвитку не тільки окремих територій, а й всієї держави. Залучення громадськості до участі у місцевому самоврядуванні з метою спільного вирішення проблемних питань, по-перше, допомагає знаходити вигідні та оптимальні рішення, які б задовольняли обидві сторони, по-друге, сприяє взаєморозумінню та підвищує відповідальність сторін та, по-третє, широка участь громадськості в процесі прийняття рішень органами влади завжди була, є і буде показником демократії в країні.

Література

1. **Бабінова О.** Нові форми залучення громадськості до співпраці з органами місцевої влади : зарубіжний досвід / О. Бабінова // Ефективність державного управління в контексті глобалізації та євроінтеграції : матеріали наук.-практ. конф. за міжнар. участю, Київ, 29 трав. 2003 р. – Т. 2. – К. : Вид-во НАДУ, 2003. – С. 390 – 392.
2. **Бабінова О.** Громадська участь у прийнятті рішень на

національному та місцевому рівнях / О. Бабінова // Актуальні теоретико-методологічні та організаційно-практичні проблеми державного управління : матеріали наук.-практ. конф. за міжнар. участю, Київ, 28 трав. 2004 р. – Т. 1. – К. : Вид-во НАДУ, 2004. – С. 90 – 92. **3. Бабінова О.** Шляхи та перспективи підвищення ефективності взаємодії органів державного управління та місцевого самоврядування України з громадськістю / О. Бабінова // Державна стратегія управління місцевим та регіональним розвитком: форми, методи та актуальні проблеми реалізації : матеріали наук.-практ. конф., 24 листоп. 2004 р. – Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2004. – С. 31 – 33. **4. Конституція** України [Електорний ресурс] – Режим доступу: <http://www.acrc.org.ua/ua/legislation/laws-of-ukraine/all/konstitucziya-ukrayini-vid-28-cherhvnya-1996-roku.html>

***Макарова О.В.* Взаємодія органів місцевого самоврядування з громадськістю як необхідна умова ефективної діяльності**

Необізнаність громадськості, відсутність у більшості населення конкретних знань про діяльність органу влади роблять значну перепону у взаємовідносинах між міською владою та членами територіальної громади. Питання взаємодії органів влади з громадськістю набуває особливого значення і є необхідною умовою не тільки їх ефективної, а й прозорої діяльності.

Ключові слова: громадськість, влада, взаємодія, громадянське суспільство, державна політика, прозорість, відкритість, зв'язки з громадськістю.

***Макарова О.В.* Взаимодействие органов местного самоуправления с общественностью как необходимое условие эффективной деятельности**

Неосведомленность общественности, отсутствие у большинства населения конкретных знаний о деятельности органа власти создают определенное препятствие во взаимоотношениях между городскими властями и членами территориальной громады. Вопрос взаимодействия органов власти с общественностью приобретает особое значение и является необходимым условием не только их эффективной, но и прозрачной (открытой) деятельности.

Ключевые слова: общественность, власть, взаимодействие, гражданское общество, государственная политика, прозрачность, открытость, связи с общественностью.

Makarova O.V. Interaction of local authorities with the society as a necessary condition of effective activity

Lack of information by the public, absence of specific knowledge about authority activity by the majority of the population create a certain obstacle in relationship between the city authorities and members of the territorial community. The problem of interaction of authorities with the community is of particular importance and is a necessary condition not only of their effective but also transparent activity.

Keywords: community, authorities, interaction, civil society, state policy, transparency, openness, public relations.

УДК 364.694-787.4:376

Нахаба А. В.

ДО ПИТАННЯ РОЗВИТКУ ІНКЛЮЗИВНОЇ ОСВІТИ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ОСІБ З ОБМЕЖЕНИМИ ФІЗИЧНИМИ МОЖЛИВОСТЯМИ В УКРАЇНІ

Серед головних напрямів реалізації державної стратегії розвитку системи соціального захисту людей з обмеженими фізичними можливостями в Україні є забезпечення рівного доступу до якісної освіти дітям та молоді з особливими освітніми потребами, що є важливою формою їх соціального захисту, реальним шансом створити передумови для подальшого самостійного життя.

Ураховуючи світові тенденції розвитку освіти, в країні все більшого поширення набуває спільна форма навчання та виховання осіб з особливими потребами та їх здоровими однолітками.

Сьогодні передова освітня політика визначає інклюзивну освіту як прогресивну тенденцію в розвитку сучасної освітньої системи. У той самий час інклюзивна освіта, яка інтенсивно входить у практику сучасних освітніх закладів, ставить перед ними багато складних питань і нових завдань, які потрібно вирішувати як на теоретичному, так і на практичному рівнях.

Мета статті – висвітлити проблеми розвитку інклюзивної освіти та запропонувати шляхи й засоби її реалізації через систему соціального захисту осіб з обмеженими фізичними можливостями.

Інклюзивне навчання – це комплексний процес забезпечення рівного доступу до якісної освіти дітям з особливими освітніми

потребами шляхом організації їх навчання в загальноосвітніх навчальних закладах на основі застосування орієнтованих методів навчання, з урахуванням індивідуальних особливостей навчально-пізнавальної діяльності таких дітей [1, с. 5].

Аналіз зарубіжної та вітчизняної практики впровадження інклюзії в освітній процес дав можливість виокремити праці вчених, які зробили найбільший внесок у розробку теоретико-методичних основ інклюзивної освіти (В. Засенко, Д. Депплер, Т. Дмитрієва, А. Колупаєва, Т. Лорман, Н. Назарова, Н. Семаго, М. Семаго, Д. Харві, Н. Шматко, О. Ярська-Смирнова та ін.) [3, с. 8].

Система інклюзивної освіти охоплює навчальні заклади не тільки середньої, а й професійної, вищої освіти.

Аналіз законодавчих документів, наукових джерел, присвячених дослідженням інклюзивного навчання, дав можливість визначити основні проблеми, які гальмують процес інтеграції осіб з обмеженими фізичними можливостями в загальних навчальних закладах:

- обмежене фінансування медичного, соціального та психологічного супроводу навчального процесу осіб з обмеженими фізичними можливостями;

- відсутність нормативно-законодавчої бази освіти осіб з обмеженими фізичними можливостями у ВНЗ;

- відсутня взаємодія міністерств освіти, охорони здоров'я, праці та соціальної політики, державного комітету у справах сім'ї та молоді в питаннях освіти й реабілітації осіб з інвалідністю, причиною чого є різні джерела фінансування;

- недостатня кількість фахівців для роботи з дітьми-інвалідами;

- відсутність підготовки фахівців (реабілітологів, психологів, соціальних працівників) для роботи з особами з обмеженими фізичними можливостями в системі освіти;

- терміни навчання осіб з особливими потребами в середніх і вищих навчальних закладах за державним стандартом не дають змоги оволодіти необхідним рівнем знань;

- відсутність системи перепідготовки та підвищення кваліфікації викладачів для ВНЗ щодо навчання студентів з особливими потребами;

- для медичних працівників, які працюють у ВНЗ, не враховується медичний стаж;

- недостатнє матеріально-технічне забезпечення шкіл, у яких

навчаються особи з особливими потребами, перебуваючи в інтегрованому та спеціалізованому середовищі [2, с. 284 – 285].

Отже, процес упровадження та реалізації інклюзивної освіти в навчальних закладах стикається з низкою труднощів і проблем. Тому пропонуються деякі шляхи розвитку інклюзивної освіти в Україні: формування нової філософії суспільства щодо позитивного ставлення до осіб з обмеженими фізичними можливостями; удосконалення нормативно-правової бази та науково-методичного забезпечення, орієнтованого на впровадження інклюзивного навчання; створення умов для безперешкодного доступу до навчальних закладів, починаючи з дошкільних; збереження єдиного освітнього простору; приведення системи освітньої роботи у відповідність до потреб дитини, сім'ї; відповідна підготовка педагогічних кадрів до роботи з дітьми з особливими освітніми потребами; упровадження інноваційних технологій, демократичних підходів у організації освітнього процесу дітей з особливими освітніми потребами, їх психолого-педагогічного, медико-соціального супроводу; забезпечення архітектурної доступності загальноосвітніх навчальних закладів різних типів, незалежно від форм власності та підпорядкування, відповідно до потреб людей з обмеженими фізичними можливостями; розробка та використання спеціального навчально-дидактичного забезпечення, реабілітаційних засобів навчання; залучення батьків дітей з особливими освітніми потребами до участі у навчально-реабілітаційному процесі з метою підвищення його ефективності [1, с. 6].

Отже, завдання інклюзивної освіти полягає в організації навчально-виховного процесу, який би задовольняв освітні потреби всіх осіб з обмеженими фізичними можливостями; розробці системи надання спеціальних освітніх і фахових послуг для осіб з особливими освітніми потребами; створенні позитивного клімату в навчальному середовищі.

Література

1. Концепція розвитку інклюзивної освіти : наказ Міністерства освіти і науки України від 01.10.2010 № 912 [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://osvita.ua/legislation/Ser_osv/9189/ **2. Місяк С. А.** Організація освіти осіб з фізичними вадами в Україні / С. А. Місяк // Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами : тези

доповідей. – К. : Університет „Україна”, 2005. – С. 284 – 285.
З. Назарова Н. М. Интегрированное (инклюзивное) образование : генезис и проблемы внедрения / Н. М. Назарова // Коррекционная педагогика. – 2010. – № 4. – С. 8.

***Нахаба А. В.* До питання розвитку інклюзивної освіти в системі соціального захисту осіб з обмеженими фізичними можливостями в Україні**

У статті виявлено основні проблеми впровадження та реалізації інклюзивного навчання в освітніх навчальних закладах, запропоновано шляхи їх подолання, які передбачають комплексне розв'язання питань, пов'язаних з нормативно-правовим, навчально-методичним, кадровим забезпеченням інклюзивної освіти.

Ключові слова: інклюзивне навчання, особи з обмеженими фізичними можливостями, інтеграція осіб з обмеженими фізичними можливостями.

***Нахаба А. В.* К вопросу развития инклюзивного образования в системе социальной защиты лиц с ограниченными физическими возможностями в Украине**

В статье выявлены основные проблемы внедрения и реализации инклюзивного обучения в учебных заведениях, предложены пути их преодоления, которые предусматривают комплексное решение вопросов, связанных с нормативно-правовым, учебно-методическим, кадровым обеспечением инклюзивного образования.

Ключевые слова: инклюзивное обучение, лица с ограниченными физическими возможностями, интеграция лиц с ограниченными физическими возможностями.

***Nakhaba A. V.* On the issue of inclusive education in the system of social protection of persons with disabilities in Ukraine**

In this paper, the basic problems of the introduction and implementation of inclusive education in educational institutions, propose ways to overcome them, which provide a comprehensive solution of issues related to normative-legal, educational-methodical, staffing inclusive education.

Keywords: inclusive education, persons with disabilities, the integration of persons with disabilities.

МЕХАНІЗМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДЕРЖАВНИХ ЗАКУПІВЕЛЬ

У сфері державних закупівель сьогодні назріла низка проблем, які потребують нагального вирішення. Передусім це – недосконалість законодавства, недостатній рівень погашення заборгованості за виконані у попередні роки державні закупівлі, неналежне дотримання розпорядниками всіх рівнів вимог законодавства щодо здійснення державних закупівель. Одним з явних протиріч системи державних закупівель в Україні є відсутність органу влади, безпосередньо контролюючого увесь процес закупівель. Фактично цим у тій чи іншій мірі займаються одразу кілька органів. Найпоширенішими порушеннями у сфері державних закупівель є: подрібнення предмету закупівель з метою уникнення процедури відкритих торгів; порушень вимог при складанні документації конкурсних торгів; відхилення пропозицій конкурсних торгів через формальні порушення; відхилення пропозицій учасників конкурсних торгів через підстави, не передбачені законом; порушення порядку оприлюднення інформації у ВДЗ та інші.

Основні теоретико-методологічні засади управління державними закупівлями визначали Н. Б. Ткаченко, В. В. Смеричинський, В. В. Морозов. Практичними аспектами організації державних закупівель займалися А. Ю. Марусов, В. В. Таран, В. Т. Александров, О. І. Ворона, П. К. Германчук, О. І. Назарчук, П. Г. Петрашко, С. М. Рубльова, І. Б. Стефанік, Н. І. Сушко, О. О. Чечуліна, О. С. Мельников, І. О. Школьник. Питання історичного розвитку державних закупівель висвітлили у своїх працях В. О. Карасьова та О. А. Беляпевич. Економічним аспектам присвячені дослідження З. В. Максименко, О. О. Міняйло. Юридичний бік проблеми цікавив Н. Н. Насіковську, І. І. Цебак та О. Л. Шейко.

Проте ситуація у сфері державних закупівель залишається невизначеною та конфліктною, причому всі учасники цього процесу відзначають його неефективність і наявність численних зловживань. Ринок державних закупівель складає майже 200 млрд. грн. (за даними Держкомстату за 2013 рік), і проблеми, що виникають на ньому, позначаються на стані багатьох сфер економіки. Основні проблеми стосуються, передусім, правової та інституційної бази системи

державних закупівель, адже йдеться про суспільну роботу виконавчої влади, яка через свою комплексність і тісну взаємодію з громадським та приватним секторами найбільше потерпає від марнотратства, шахрайства та корупції.

Корупція в системі державних закупівель, як і в будь-якій іншій сфері, що пов'язана з реалізацією владних повноважень, розподілом чи перерозподілом матеріальних ресурсів або грошових коштів, – явище не нове. Корупція в системі державних закупівель призводить до колосальних втрат та збитків для будь-якої країни. Як доводить міжнародний досвід, повністю локалізувати прояви державної корупції у сфері державних закупівель ще не вдалося в жодній країні світу. Однак досягти суттєвого зниження її рівня шляхом вживання комплексу ефективних заходів все ж цілком реально.

Слід також зазначити, що у замовників відсутня необхідна мотивація для економії бюджетних коштів. Єдиним по-справжньому дієвим стимулом для дбайливого ставлення до бюджетних грошей є усвідомлення потенційної можливості перевірки контрольних органів або прокуратури. У той самий час тільки перевірочними заходами, якими б інтенсивними й глибокими вони не були, не можна забезпечити ефективне та раціональне розпорядження державними ресурсами. А інших організаційних, матеріальних, дисциплінарних або яких-небудь інших цільових спонукань у законодавстві не передбачено.

Таким чином, функціонування системи державних закупівель в Україні свідчить про те, що досягнуті у цій сфері результати не можна вважати задовільними. Тому вкрай потрібне створення ефективної системи державних закупівель, що сприятиме розвитку конкурентного середовища та допоможе ефективно використовувати державні кошти. Одним із ключових моментів утілення в життя такої системи є потреба в упорядкуванні та систематизації порушень у сфері державних закупівель, врахуванні замовниками інформації щодо зазначених порушень під час здійснення державних закупівель та неухильному дотримуванні вимог законодавства у сфері державних закупівель.

На нашу думку, посилення функцій регулювання, координації та контролю з боку держави дасть змогу розірвати коло корупції та процвітання тіньових схем. При цьому необхідно значно посилити контроль за витрачанням державних коштів, найближчим часом створити єдиний державний орган, що контролював би весь закупівельний цикл, який здійснює держава, сформувати ефективну

цінову політику, загальнодержавний моніторинг цін, результативну роботу контролюючого органу, збалансований рівень відповідальності за допущені порушення та інші ефективні дії.

Передусім необхідно чітко визначитись з тим, якої мети повинні досягти нормативні документи про державні закупівлі, а саме: знайти вигідних підрядників для держави, гарантія отримання якісного товару (робіт, послуг); зекономити бюджетні кошти, досягнення максимальної прозорості конкурсних процедур, позбавлення можливості штучного завищення закупівельної ціни, зменшення бюрократії в державних закупівлях та уникнення формального підходу при їх проведенні, недопущення корупційних схем у закупівлях.

Однією з нових функцій уповноваженого органу є проведення моніторингу державних закупівель, під яким розуміють систематичне спостереження за проведенням замовниками процедур державних закупівель з метою аналізу їх ефективності та належного дотримання законодавства у сфері державних закупівель [1]. Залежно від виду та періоду, у який здійснюється моніторинг закупівлі, замовник отримує в результаті проведеного аналізу процедури закупівлі висновок щодо проведеної перевірки: наявності підстав для застосування визначеної замовником процедури закупівлі; відповідності документів замовника вимогам законодавства у даній сфері; відповідності порядку проведення процедур закупівель вимогам законодавства у сфері державних закупівель; дотримання замовником порядку та термінів оприлюднення, правомірності укладання договору без застосування норм законодавства у сфері державних закупівель; відповідності законодавству в цій сфері інших рішень, дій замовника, бездіяльності, пов'язаних із здійсненням відповідної закупівлі та виконанням договору про закупівлю; ефективності здійснення закупівель. Але у разі виявлення в результаті моніторингу порушень закупівельного законодавства МЕРТ має право лише надавати рекомендації щодо їх усунення та недопущення таких порушень у майбутньому.

Інше протиріччя полягає у тому, що створення ефективної системи закупівель просто неможливе без забезпечення точного й безумовного дотримання вимог законодавства про закупівлі для державних потреб, якщо не досягнути добросовісної конкуренції та ефективного використання державних коштів, а також не запобігти корупційним зловживанням. Головним елементом втілення в життя такої системи є потреба в удосконаленні та упорядкуванні норм чинного законодавства у сфері державних закупівель та врегулювання

актуальних проблемних питань, що виникають у процесі здійснення закупівель за державні кошти.

Найближчими діями щодо розвитку законодавчої системи державних закупівель мають бути наступні кроки:

- запровадити чітке розмежування процедур закупівель на конкурентні та неконкурентні, використання яких обмежити до мінімуму;

- для покращення економічної ситуації в країні та безпосереднього стимулювання виробництва посилити норми щодо захисту вітчизняного ринку шляхом надання вітчизняним виробникам преференцій;

- важливе соціальне значення мають положення щодо державної підтримки підприємств, громадських організацій інвалідів, у зв'язку з цим пропонується надавати перевагу таким підприємствам;

- з метою підтримки та розвитку суб'єктів малого підприємництва забезпечити надання переваг таким суб'єктам порівняно з іншими учасниками за наявності однакових умов конкурсних пропозицій;

- збільшити термін здійснення оцінки конкурсних пропозицій. Така пропозиція обумовлена тим, що у низці випадків, зокрема у разі надходження двадцяти й більше пропозицій, замовники через жорстку обмеженість часу припускаються помилок під час вивчення та оцінки пропозицій учасників. Це доволі часто призводить до зайвих скарг і відміни торгів, чого можна було б уникнути за детального й виваженого вивчення пропозицій;

- з метою недопущення порушень чинного законодавства України у сфері державних закупівель запровадити ведення реєстру недобросовісних учасників, що забезпечить дієвий захист замовників від учасників з негативною репутацією;

- узгодити норми Кодексу України про адміністративні правопорушення, Кримінального кодексу України, інших законодавчих актів із нормами Закону № 2289-VI та встановити чіткі норми відповідальності у сфері державних закупівель;

- забезпечити контроль за додержанням конкурентних принципів здійснення державних закупівель відповідно до вимог чинного законодавства (збільшення кількості перевірок розпорядників державних закупівель);

- законодавчо врегулювати питання організації кадрового забезпечення як засобу удосконалення системи державних закупівель,

через підвищення загального професійно-кваліфікаційного рівня державних службовців, у тому числі тих, діяльність яких пов'язана із здійсненням державних закупівель, тому що професійні, висококваліфіковані кадри – це перший крок до високої організації у всіх сферах діяльності, а особливо у державному управлінні;

- створення методичної бази з реалізації законодавчих норм, яка є необхідною умовою вирішення проблеми, що розглядається на основі вивчення й узагальнення судової практики, пов'язаної з розглядом питань відносно державних закупівель;

- упровадження заходів реалізації громадського контролю над державними закупівлями в Україні за принципом „діяльність держави – контроль громадськості”, таких як громадський моніторинг, включення представників громадських організацій до комітетів із конкурсних торгів у якості спостерігачів тощо.

Найважливішими складовими механізму державних закупівель повинні бути: державне регулювання через стабільне законодавче забезпечення здійснення державних закупівель; функціонування відповідних інституцій, у тому числі громадських організацій, щодо контролю дотримання розпорядниками державних коштів законодавства про державні закупівлі; кваліфікація та відповідальність фахівців із державних закупівель; інформаційна інфраструктура державних закупівель; запобігання проявам корупції та недопущення дискримінації учасників державних закупівель; обґрунтованість державних закупівель; мінімізація ризику прийняття помилкових рішень при проведенні державних закупівель.

Поряд із вищезгаданими загальними принципами в міжнародній практиці існують окремі додаткові критерії, якими повинні керуватися ОБВ при проведенні державних закупівель, а саме: стимулювання національного виробництва й ринку зайнятості; забезпечення національної безпеки; соціальної справедливості, розвитку регіонів, підтримки малого й середнього бізнесу; охорони навколишнього середовища тощо.

Усунення недоліків у системі державних закупівель в Україні повинно бути спрямовано, передусім, на скорочення кількості основних державних замовників; дозовану, легітимну присутність у процесі закупівель державних структур, які включаються в конкурентну боротьбу за одержання державних замовлень; зміну системи організації фінансових потоків із залученням до фінансування поставок продукції для державних потреб кредитних установ; контроль

із боку громадськості за витратами під час закупівель шляхом упровадження постійно діючої системи вибіркових аудиторських перевірок і оприлюднення їхніх результатів; оптимізацію розподілу повноважень між різними ієрархічними рівнями державної системи управління.

Таким чином, удосконалення функціональної системи чинного механізму державних закупівель та усунення наведених недоліків мають відбуватися в напрямі реалізації економічного й соціального призначення цього механізму. Йдеться, передусім, про забезпечення раціонального й прозорого використання державних коштів, тобто державні закупівлі повинні здійснюватися на основі певних принципів: забезпечення державних потреб, ділової співпраці через механізм конкуренції, договірної бази.

Література

- 1. Заяць Н.** Моніторинг державних закупівель : практичні аспекти / Н. Заяць // Держзакупівлі. – 2014. – № 1 – С. 39 – 45.
- 2. Іордонов В.** Державні закупівлі : вивчаємо нові правила гри / В. Іордонов // Головбух. – 2011. – № 33 – С. 12 – 16.
- 3. Марусов А. Ю.** Як контролювати державні закупівлі на місцевому рівні : практичний посібник / А. Ю. Марусов, В. В. Таран. – К. : Центр Політичних Студій та Аналітики, 2013. – 96 с.
- 4. Міняйло О.** Організаційно-економічні засади здійснення державних закупівель / О. Міняйло // Вісн. Київ. нац. тех.-економ. ун-ту. – 2009. – № 2. – С. 46 – 52.
- 5. Мельников О. С.** Проблеми організації державних закупівель та шляхи їхнього вирішення / О. С. Мельников // Справочник економіста. – 2011. – № 2. – С. 36 – 44.
- 6. Моніторинг торгів – аналіз процедур закупівель** [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://protorgi.info/ua/services/monitoring>. – Заголовок з екрана.
- 7. Планування, облік, звітність, контроль у бюджетних установах, державне замовлення та державні закупівлі** / В. Т. Александров, О. І. Ворона, П. К. Германчук, О. І. Назарчук, О. О. Чечуліна. – К. : НВП „АВТ”, 2004. – 593 с.
- 8. Про здійснення державних закупівель : доповнення до Закону України від 01.06.2010 р. № 2289-VI (зі змінами станом на 01.01.2013)** [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2289-17>.
- 9. Ткаченко Н. Б.** Управління державними закупівлями: монографія / Н. Б. Ткаченко. – К. : Книга, 2007. – 296 с.
- 10. Шейко О.** Способи протидії корупції у сфері державних закупівель / О. Шейко // ДЗУ. – 2007. – № 7 (37). – С. 23 –

31. **11. Щодо** видів порушень при проведенні процедур закупівель : Лист-роз'яснення Мінекономіки від 11.01.2014 // Баланс-Бюджет. – 2014. – № 10 (474), 10 березня. – С. 10 – 12.

Олійник Т. М. Механізми підвищення ефективності державних закупівель

Автор статті визначає актуальні проблеми та причини виникнення неефективності у сфері державних закупівель на території України. Подається класифікація загальних принципів подальшого розвитку та механізмів підвищення ефективності системи державних закупівель.

Ключові слова: система державних закупівель, розвиток системи державних закупівель, ефективність системи державних закупівель.

Олейник Т. Н. Механизмы повышения эффективности государственных закупок

Автор статьи обозначает актуальные проблемы и причины неэффективности в сфере государственных закупок на территории Украины. Приводится классификация основных принципов развития и механизмов повышения эффективности государственных закупок.

Ключевые слова: система государственных закупок, эффективность государственных закупок, развитие системы госзакупок.

Oleynik T. The mechanisms of enhancing the efficiency of the state procurements

The author of the article indicates the main problems and the reasons of the deficiency in the field of the state procurement in Ukraine. The classification of the basic principles of its development and mechanisms of improving the current situation and enhancing the efficiency of the state procurement is also given in the article.

Keywords: state procurement, state procurement efficiency, procurement improvement, state procurement development.

Перетяка О. П.

РЕАЛІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ СПРИЯННЯ РОЗВИТКУ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ

Серед найважливіших умов становлення України як демократичної, правової та соціальної держави є формування в країні громадянського суспільства. Сприяння цьому процесу можливо тільки через налагодження системи взаємодії органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування з інститутами громадянського суспільства. Така взаємодія має базуватися на партнерстві, взаємній зацікавленості сторін у досягненні цілей, пов'язаних з процесом демократизації усіх сфер державного й регіонального рівнів управління та суспільного життя; соціально-економічного й духовного прогресу, всебічного забезпечення захисту прав і свобод людини та громадянина.

Формування громадянського суспільства пов'язане з розвитком демократії, ринкової економіки та становленням правової держави, інакше кажучи, з глобальною соціальною перебудовою. Для такого суспільства притаманні наступні основні ознаки: а) визнання людини, її прав і свобод найвищою суспільною цінністю; б) пріоритет суспільства над державою; в) рівноправність і захищеність усіх форм власності; г) подолання відчуження людини від засобів виробництва, знарядь праці та результатів своєї трудової діяльності; ґ) забезпечення економічної свободи громадян та їхніх об'єднань; д) наявність плюралізму в усіх сферах життя; е) надійна й ефективна система соціального захисту кожної людини; ж) ідеологічна й політична свобода особистості; з) наявність демократичних інститутів і механізмів, які забезпечують кожній людині можливість активного впливу на державну політику [1].

У демократичних країнах громадянське суспільство виступає партнером держави у вирішенні соціальних і суспільних проблем. Наприклад, неурядові організації створюють 3–9 % у ВВП розвинених країн (5 % у Бельгії, 7,9 % у Канаді), у громадському секторі країн Європейського Союзу працевлаштовано від 4,4 % до 14 % працездатного населення, громадянське суспільство у сукупності створило у світі більше 25 млн. оплачуваних робочих місць (для

порівняння: найбільша транснаціональна корпорація створює 3,5 млн. робочих місць).

Влада держави реально простягається настільки далеко, наскільки громадяни усвідомлюють себе залежними від неї. Тому усвідомлення громадянами їх особистої чи суспільної свободи зумовлює відповідне обмеження державної влади. Участь громадян у суспільному житті, у контролі за діями державних та самоврядних інституцій відповідає сучасним цивілізаційним нормам.

Держава має брати на себе зобов'язання щодо створення сприятливих правових та фінансових умов для діяльності інститутів громадянського суспільства (ІГС). Наприклад, у країнах Євросоюзу 40 – 60 % загального доходу ІГС становить державне фінансування, вони залучені до надання соціальних послуг. Але, на жаль, в Україні на сьогодні існують несприятливі умови для діяльності різних форм громадських організацій. На думку фахівців, сучасне державне регулювання діяльності ІГС є дискримінаційним, що потребує вдосконалення нормативно-правової бази в цій сфері.

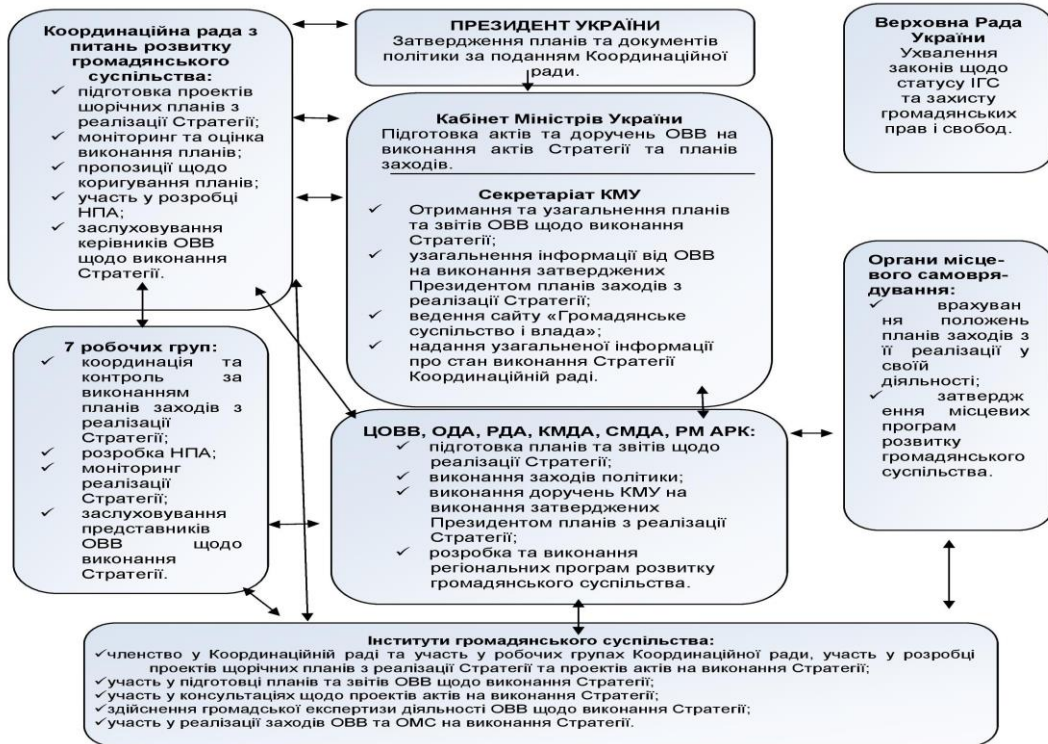
На законодавчому рівні в Україні гарантовано право на свободу об'єднань, однак реалізацію цього права занадто зарегульовано й ускладнено державою. Це призводить до відмови громадян створювати ІГС і реалізовувати соціально значимі ініціативи та формувати мережі неформальних громадських груп. Хоча сьогодні в нашій державі діє більше 50 нормативно-правових актів у сфері розвитку громадянського суспільства, але їхня ефективність ще дуже низька. Тому зараз конче потрібна розробка в Україні дієвої державної політики сприяння розвитку громадянського суспільства.

Указами Президента України [2; 3] затверджено Стратегію державної політики сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні (далі – Стратегія) та План заходів щодо реалізації цієї Стратегії на 2013 р. Вони спрямовані на утвердження громадянського суспільства як гарантії демократичного розвитку держави, запровадження громадського контролю за діяльністю влади, забезпечення незалежної роботи інститутів громадянського суспільства, посилення їх впливу на прийняття суспільно важливих рішень, створення умов для забезпечення широкого представництва інтересів громадян в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, проведення регулярних консультацій із громадськістю з важливих питань життя суспільства й держави.

Взаємодію між виконавцями державної політики сприяння

розвитку громадянського суспільства можна представити таким чином (рис.1):

Рис. 1 Взаємодія суб'єктів реалізації Стратегії (за матеріалами УНЦПД) [4]



На державному рівні важливу роль у реалізації Стратегії грає Координаційна рада з питань розвитку громадянського суспільства при Президентові України. Виконавцями державної політики сприяння розвитку громадянського суспільства є органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування. Кожен з цих органів має підрозділи, які відповідають за напрям „робота з громадськістю”.

Очевидно, що без розвиненого громадянського суспільства, зокрема без створення належних умов для забезпечення свободи думки й слова, вільного вираження поглядів і переконань, свободи об'єднань, свободи зборів, участі громадян в управлінні державними справами та місцевим самоврядуванням, держава не створить можливостей для забезпечення функціонування різних моделей демократії участі, що у поєднанні з безпосередньою та представницькою демократією є умовою успішної модернізації, європейської інтеграції та сталого розвитку.

В Україні сьогодні відбувається поступове становлення громадянського суспільства, яке ще надто далеке від завершення. Численні міністерства, відомства, комітети, підкомітети, комісії тощо поки що демонструють неспроможність вивести країну із системної кризи, а тому зрозумілим є динамічний процес відчуження громадян від держави, влади й політики. Нерозвиненість громадянського суспільства в Україні простежується в загрозливо низькому рівні залученості громадян до організованої громадсько-політичної діяльності і дуже низькому рівні політичної ефективності (оцінка суб'єктом своєї змоги впливати на політичні події та рішення), що пов'язано із слабким розвитком правової системи в державі й правової свідомості у людей.

Для становлення громадянського суспільства в Україні необхідною умовою є реструктуризація українського суспільства. До тенденцій трансформації соціальної структури нашої держави можна віднести й фактичну відсутність середнього класу й значного поступу в його формуванні, люмпенізацію численних верств населення, появу нових власників, поляризацію багатства й бідності, збереження старою номенклатурою своїх позицій. Все це, за висновками вітчизняних науковців, сприяло тому, що Україна стала лідером серед постсоціалістичних європейських держав за рівнем недовіри населення владним структурам.

На нашу думку, точкою докладання зусиль щодо реалізації державної політики сприяння розвитку громадянського суспільства має

бути регіональний та місцевий рівень. Основним інструментом взаємодії влади та громадськості Луганщини є регіональна програма сприяння розвитку громадянського суспільства в Луганській області „Діалог заради реформ: прозора влада та активна громада” [5]. Ця програма спрямована на реалізацію низки інноваційних напрямів діяльності та заходів органів місцевого самоврядування для створення умов для подальшого розвитку в Луганській області громадянського суспільства, запровадження ефективного механізму взаємодії його інститутів з органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування на засадах партнерства і взаємної відповідальності, удосконалення конструктивного діалогу влади та представників громадськості задля спільного вирішення завдань суспільного розвитку області та регіональної політики.

Основними напрямами програми визначено: а) підвищення ефективності облдержадміністрації, райдержадміністрацій, виконкомів міських рад з ІГС; б) підтримка ініціатив ІГС, спрямованих на розвиток регіону; в) забезпечення сприятливих умов для розвитку ІГС шляхом розробки відповідних нормативно-правових актів; г) сприяння активізації діяльності органів самоорганізації населення; д) підвищення професійного рівня працівників виконавчих органів місцевої влади; е) упровадження сучасних інформаційно-комунікативних технологій та принципів електронної демократії у практику взаємодії влади з громадськістю; ж) стимулювання громадської активності населення через упровадження форм заохочення громадян до участі у громадському житті тощо.

У рамках виконання означеної Програми в 2013 році в Луганській області реалізовано низку заходів, зокрема: 1) проведено навчання держслужбовців за програмою короткотермінового семінару „Забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики”; 2) розпочато роботу Обласної школи громадського активіста; 3) створюється Банк даних суспільно значущих ініціатив ІГС області; 4) уведено в практику щоквартального рейтингового оцінювання діяльності структурних підрозділів, відповідальних за роботу з громадськістю; 5) проведено дні відкритих дверей для представників ІГС та ЗМІ для ознайомлення з роботою облдержадміністрації; 6) розроблено медотичні рекомендації „Як проводити консультації з громадськістю та громадську експертизу” та інші.

Розпорядженням голови Луганської облдержадміністрації в

травні 2013 р. було затверджено план заходів з реалізації Ініціативи „Партнерство «Відкритий Уряд»” у Луганській області. Серед основних напрямів діяльності регіональної влади в межах цієї Ініціативи передбачено: залучення громадськості до формування та реалізації державної та регіональної політики, забезпечення доступу до публічної інформації, підвищення якості надання адміністративних послуг тощо.

У листопаді 2013 року за ініціативою Луганської облдержадміністрації та обласної ради було проведено Всеукраїнську конференцію з обговорення підсумків реалізації Стратегії державної політики сприяння розвитку громадянського суспільства, де були напрацьовані рекомендації Кабінету Міністрів України, Координаційній раді з питань розвитку громадянського суспільства при Президентові України, місцевим органам виконавчої влади, громадським радам при облдержадміністраціях. Під час конференції запропоновано формування комунікаційного майданчику Луганщини „Діалог заради реформ”, у межах якого заплановано проведення днів відкритих дверей в органах влади, діяльність школи громадського активіста, виїзні засідання громадської ради при облдержадміністрації, активне використання громадських інтернет-мереж та інше.

У звіті про хід виконання у 2013 році регіональної цільової Програми сприяння розвитку громадянського суспільства в Луганській області на 2013 – 2015 роки „Діалог заради реформ: прозора влада та активна громада” було зазначено, що виконано більшість заходів, запланованих на поточний рік. Зокрема, збільшилася кількість та якість проведення консультацій з громадськістю на 30 % у порівнянні з попереднім роком: проведено 80 електронних консультацій з громадськістю; 54 засідання круглих столів, тренінгів, семінарів; понад 40 теле- та радіовиступів; 17 конференцій та форумів; 14 Інтернет-конференцій; 6 зустрічей з громадськістю; 6 громадських слухань; 1 вивчення громадської думки; 46 нарад, засідань робочих груп та консультативно-дорадчих органів за участю громадськості. За підсумками Українського незалежного центру політичних досліджень, який проводив моніторинг реалізації аналогічних програм, практика реалізації Програми сприяння розвитку громадянського суспільства в Луганській області названа однією з кращих в Україні. Незалежні експерти відзначили, що Луганська область стала лідером у використанні інноваційних форм роботи з громадськістю.

Однак реалії громадського життя в країні та регіонах свідчить

про те, що конструктивного діалогу між владою та громадськістю немає ні на центральному, ні на місцевому рівнях. Події останніх місяців у столиці, областях та містах країни тільки підкреслюють той факт, що зростає протистояння між представниками органів державної влади і місцевого самоврядування та ІГС. Влада фактично не чує громадян, не реагує на гострі проблеми та виклики в суспільстві. Корупція, невирішення багатьох соціально-економічних проблем, стійкий хронічний багатовекторний кризовий стан, глибоке розшарування в суспільстві спричинили громадську напругу та збройні заворушення в столиці та регіонах країни. Все це свідчить про крах Стратегії державної політики сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні.

Таким чином, на нашу думку, державна політика формування громадянського суспільства не відповідає вимогам розвитку України. Аналіз останніх подій в українському суспільстві свідчить про наявність комплексу проблем, що накопичилися в державі та потребують свого подальшого вирішення. Такими проблемами (найбільш гострими) є:

- недосконалість чинного законодавства, що створює штучні бар'єри для діяльності інститутів громадянського суспільства;
- замість налагодження ефективного діалогу з суспільством – непрозорість, закритість та забюрократизованість діяльності органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування;
- нереалізованість механізмів участі громадськості у формуванні та здійсненні державної політики;
- відсутність у більшості інститутів громадянського суспільства доступу до державної фінансової та вітчизняної благодійної підтримки;
- слабе використання потенціалу інститутів громадянського суспільства щодо надання соціальних послуг населенню тощо.

Тому при розробці Стратегії державної політики розвитку громадянського суспільства в Україні треба вирішувати вищезазначені проблеми та враховувати ті глибокі соціальні зміни, які проходять в українському суспільстві.

Література

1. Кравчук М. В. Теорія держави і права. Проблеми теорії держави і права : навчальний посібник / М. В. Кравчук. – 3-тє вид., змін. й доп. – Тернопіль : Карт-бланш, 2002. – 247 с. **2. Про стратегію державної політики сприяння розвитку громадянського суспільства в**

Україні та першочергові заходи щодо її реалізації : указ Президента України від 24 березня 2012 року № 212/2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://president.gov.ua/documents/14621.html>. – Заголовок з екрана. **3. Про план** заходів щодо реалізації у 2013 році Стратегії державної політики сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні : указ Президента України від 25 червня 2013 року № 342/2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.president.gov.ua/documents/15829.html>. – Заголовок з екрана. **4. Державна** політика сприяння розвитку громадянського суспільства : методичні рекомендації / Укр. незалеж. центр політ. дослідж. : А. О. Красносільська, М. В. Лациба, А. В. Волошина, В. О. Купрій, Н. М. Чермошенцева, О. Л. Ващук – К. : Агентство „Україна”, 2013. – 180 с. **5. Об утверждении** региональной целевой Программы содействия развитию гражданского общества в Луганской области на 2013 – 2015 годы „Диалог ради реформ: прозрачная власть и активная громада” [Электронный ресурс] : Режим доступу : <http://oblrada.lg.ua/content/pro-zatverdzhennya-regionalnoi-tsilovoi-programi-spriyannya-rozvitku-gromadyanskogo-suspilst>. – Заголовок з екрана.

***Перетяка О. П.* Реалізація державної політики сприяння розвитку громадянського суспільства на регіональному рівні**

Актуальність матеріалу, викладеного у статті, обумовлена необхідністю формування дієвої державної політики розвитку громадянського суспільства на регіональному та національному рівнях. У статті наведено закордонний досвід взаємодії держави з громадянським суспільством. Проведено аналіз виконання Стратегії державної політики сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні на прикладі діяльності Луганської обласної державної адміністрації. Визначено основні проблеми формування громадянського суспільства, які потребують вирішення на державному рівні.

Ключові слова: державна політика, громадянське суспільство, регіональна програма

***Перетяка О. П.* Реализация государственной политики содействия развитию гражданского общества на региональном уровне**

Актуальность материала, изложенного в статье, обусловлена

необходимостью формирования эффективной государственной политики развития гражданского общества на региональном и национальном уровнях. В статье приведены примеры зарубежного опыта взаимодействия государства с гражданским обществом. Проведен анализ выполнения Стратегии государственной политики содействия развитию гражданского общества в Украине на примере Луганской областной государственной администрации. Определены основные проблемы формирования гражданского общества, которые требуют решения на государственном уровне.

Ключевые слова: государственная политика, гражданское общество, региональная программа

Peretyaka O. P. Realization of state policy as to promotion of development of civil society at the regional level

The material in the article is important because of necessity to form state policy as to development of civil society at the regional and national levels. In the article there is foreign experience of cooperation between the state and the civil society. Analysis of the Strategy of public policy to promote civil society. There is analyse of implementation of state policy for promotion of development of civil society in Ukraine on the example of Lugansk Regional State Administration. The main problems of civil society formation which need state attention are determined in the article.

Keywords: state policy, civil society, regional programme.

УДК 35

Птахіна О. М.

**МОНІТОРИНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ ДЕРЖАВНОГО
УПРАВЛІННЯ**

Актуальність дослідження. Складність та багатоаспектність управлінських проблем у період ринкових відносин потребують нових ідей і підходів, що розвивають перспективи пошуку інновацій управлінської діяльності. Використання моніторингу в державному управлінні сприяє своєчасному й повному оцінюванню ефективності соціальних подій, прийняття управлінських рішень тощо.

Аналіз останніх досліджень. Питаннями впровадження моніторингу в сучасній парадигмі державного управління присвячено роботи відомих дослідників Г. Атаманчук, В. Бакуменко, В. Воронкова, В. Князева, В. Корженко, В. Кравченко, А. Мельник, Г. Одинцова, Г. Монастирського, Н. Нижник, О. Лазор, Ю. Сурміна, А. Чемерис та інші.

Основний матеріал. У процесі управління моніторинг є одним із найважливіших атрибутів, пов'язаних із дослідженням наукових проблем, спостереженням за ситуацією, що швидко змінюється. Цілеспрямованість проведення моніторингу передбачає вивчення сприятливих і негативних чинників, що впливають на управлінський процес.

Моніторинг (від латинського *monitor* – той, що нагадує, наглядаючий) – це безупинне спостереження за економічними (або будь-якими іншими) об'єктами, аналіз їх діяльності як складова частина управління. Поняття моніторинг (від англійського *monitoring* – відстеження) використовується у тому випадку, коли мова йде про постійне спостереження за будь-яким процесом з метою виявлення його відповідності очікуваному результату. Отже, моніторинг є описом фактичного стану інформаційного простору та досліджуваного явища. За допомогою моніторингу відбувається документальне накопичення інформації про результати діяльності в галузі, регіоні, підприємстві, що дозволяє у будь-який момент провести експрес-оцінку управлінського процесу.

Вітчизняні вчені М. Пугачова, О. Олексійчук, Є. Павлюк розглядають моніторинг як статистичний метод. В. Галіцин розглядає визначення, призначення й критерії оцінювання систем моніторингу, алгоритми й технології, використовувані в них, а також математичні методи та моделі, за допомогою яких функціонує моніторингова система [1].

Моніторингова оцінка процесу управління виступає як фіксований зріз ситуації з висновками та рекомендаціями. Для проведення моніторингу необхідний мінімальний набір показників, за якими планується зробити аналіз діяльності суб'єктів управління.

Моніторинг як інструмент державного управління являє собою систематичне збирання інформації з метою спостереження та контролю за розвитком певної сфери державного управління, що сприяє виробленню стратегії розвитку, налагодженню взаємодії між центральною владою та регіонами.

Для оцінки діяльності суб'єктів управління моніторинг потрібно здійснювати на регулярній основі, що дає можливість сприяти своєчасному коригуванню системи управління. Моніторингова оцінка процесу управління виступає як фіксований зріз існуючої ситуації, яка супроводжується висновками та рекомендаціями. За допомогою моніторингу суб'єкт управління може заповнювати потреби у звітності у декількох аспектах і задовольняти потреби багатьох користувачів.

Вибір методик моніторингу визначається особливостями процесу й видами діяльності, а характер і зміст оцінки – її метою. Структура системи моніторингу визначається її функціональним призначенням, особливостями об'єкту дослідження, переліком завдань тощо.

Головним завданням моніторингу як інструменту державного управління є можливість впливати на управлінські рішення з метою вдосконалення, переорієнтації та подальшого вибору стратегії реалізації будь-якого рішення. Як інструмент державного управління, моніторинг є універсальним та здійснюється за узагальненим алгоритмом у будь-якій сфері державного управління, але з урахуванням її специфіки. Інформація, отримана від моніторингу в державному управлінні в певний момент чи з визначеною періодичністю, власне, й забезпечує коригування важелів, методів, політики механізмів державного управління, забезпечуючи тим самим ефективність його функціонування. Моніторинг у державному управлінні виконує, в основному, функцію діагностики. Об'єктами моніторингу в державному управлінні є: нормативно-правові акти, закони та підзаконні акти, управлінські рішення, державна політика у будь-якій галузі.

До основних принципів проведення моніторингу в державному управлінні відносяться: принцип законності, об'єктивності, системності, доступності, наочності та інші.

Проведення більшості моніторингових обстежень відбувається за етапами, які органічно поєднані між собою і в багатьох випадках перехрещуються один з іншим: ініціювання моніторингу; підготовка до його проведення; збирання та аналіз даних; узагальнення й оприлюднення результатів; складання звіту й вироблення рекомендацій (стратегії змін) щодо розвитку досліджуваного об'єкта.

Висновок. Метою проведення моніторингу в державному управлінні є контроль процесу здійснення заходів, оцінювання їх

ефективності, визначення співвідношення поставлених завдань та їх виконання. Отже, основними елементами моніторингу як інструменту державного управління є спостереження, аналіз, прогноз, оцінка, формування рекомендацій, вироблення стратегії реалізації рекомендацій щодо вдосконалення діяльності. Таким чином, моніторинг є багатоцільовою інформаційною системою, яка будується за заздалегідь визначеним алгоритмом, володіє чіткою послідовністю та систематичністю і має певне завдання.

Література

1. Галіцин В. К. Системи моніторингу в управлінні економікою / В. К. Галіцин // Моделювання та інформаційні системи в економіці. – К., 2001. – № 66. – С. 5-15. **2. Гбур З. В.** Вдосконалення моніторингу в системі державного управління : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.02 / З. В. Гбур. – Л. : Львів. регіон. ін-т держ. упр. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України, 2007. – 21 с. **3. Винницький Б.** Моніторинг та оцінювання стратегій і програм регіонального розвитку в Україні / Б. Винницький, М. Ледьєл, Ю. Ратейчак. – К. : К.І.С., 2007. – 120 с. **4. Мониторинг и оценка (методические рекомендации)** // Разработано Международным альянсом по ВИЧ/СПИД. – К. : 2004. – 112 с. **5. Енциклопедичний словник з державного управління** / Уклад. Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Міхненко та ін. ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. – К. : НАДУ, 2010. – 820 с.

***Птахіна О. М.* Моніторинг як інструмент державного управління**

Моніторинг як інструмент державного управління являє собою систематичне збирання інформації з метою спостереження та контролю за розвитком певної сфери державного управління, а також має можливість впливати на управлінські рішення з метою вдосконалення, переорієнтації та подальшого вибору стратегії реалізації будь-якого рішення.

Ключові слова: моніторинг, державне управління, елементи моніторингу.

***Птахіна О. М.* Мониторинг как инструмент государственного управления**

Мониторинг как инструмент государственного управления

представляет собой систематический сбор информации с целью наблюдения и контроля за развитием определенной сферы государственного управления, а также имеет возможность влиять на управленческие решения с целью усовершенствования, переориентации и дальнейшего выбора стратегии реализации любого решения.

Ключевые слова: мониторинг, государственное управление, элементы мониторинга.

Ptakhina O. M. Monitoring as instrument of public administration

Monitoring as the instrument of public administration represents systematic collection of information for the purpose of supervision and control of development a certain sphere of public administration and as has opportunity to influence administrative decisions for the purpose of improvement, reorientation and a further choice of strategy of implementation of any decision.

Keywords: monitoring, public administration, monitoring elements.

УДК 332.12:330.354

Саснко О. О.

**НАПРЯМИ ФОРМУВАННЯ КОНЦЕПЦІЇ
СТИМУЛЮВАННЯ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ РЕГІОНІВ**

Політика держав з перехідною економікою (Україна знаходиться саме на цьому етапі) повинна бути, у першу чергу, спрямована на створення умов для проведення інституційної реформи у сфері господарювання з метою формування ефективної державної структури. Якість і швидкість проведення реформ як у регіонах, так і в країні в цілому, залежить від того, яким чином буде здійснюватися державне регулювання регіонального розвитку, а це означає залучення потенціалу нових підходів і механізмів. Подібні перетворення можуть мати як комплексний позитивний вплив на загальний рівень економічної безпеки, так і стабілізуючи впливати на індикатори

окремих її складових (територіальні одиниці).

Рішення проблеми ефективного розвитку регіону може бути реалізовано тільки через глибоку трансформацію нормативно-законодавчих актів, інноваційно-інвестиційних програм на всіх рівнях державного регулювання країни.

Мета статті – дослідити вплив державної інституційної політики та запропонувати напрями формування нової концепції стимулювання економічного зростання регіонів.

У контексті розвитку ринкових інститутів актуальним завданням є реформування загальних принципів державного регулювання на сучасному етапі, і, як наслідок, зміна всіх елементів механізму такого регулювання, серед яких головне місце займає визначення принципів, мети, функцій, завдань, а також обґрунтування основних напрямів удосконалення механізму державного регулювання інституційного середовища регіону.

Аналізуючи досвід еволюції інституційного забезпечення регіональної політики в країнах ЄС, можна констатувати, що її характерною рисою є децентралізація на принципах субсидіарності.

Існуюча модель регіональної політики є багаторівневою і здійснюється органами влади та органами місцевого самоврядування. Раніше основну роль у розробці та реалізації регіональної політики грали центральні органи виконавчої влади, у наш час все більш активну участь у процесах регіонального розвитку беруть органи місцевого та регіонального самоврядування, а також наднаціональні органи управління, що представляють структурні фонди Європейського Союзу. Роль центрального уряду залишається головним елементом в інституційній інфраструктурі регіональної політики, все більше зводиться до розробки концептуальних основ і необхідної нормативно-правової бази.

Одночасно в реалізації регіональної політики зростає роль приватних структур, громадських організацій, які відстоюють інтереси громад і регіонів, а також професійних структур (зокрема агентств регіонального розвитку), покликаних сприяти регіональним ініціативам, і які повинні бути поза впливом як політичних інтересів, так і інтересів окремих органів влади [3, с. 68 – 69].

Сучасні системні проблеми, що існують у сфері інституційного забезпечення державної регіональної політики України умовно можна розділити на дві групи: перша – це проблеми інституційно-правового характеру, а друга група – це проблеми,

пов'язані з недосконалістю інструментів реалізації державної регіональної політики, та проблеми формулювання пріоритетів у діючих регіональних стратегіях.

Пропонуючи нову концепцію регіональної політики як дієвого чинника стимулювання економічного зростання, необхідно:

1. Визначити пріоритети в регіональній стратегії, які повинні відображати основні напрями регіонального розвитку, а їх формулювання має сприяти досягненню цілей довгострокового розвитку регіону, надавати дієвих стимулів для подальшого розвитку певної сфери діяльності або галузі на регіональному рівні.

2. З метою формування єдиного підходу до текстового формулювання пріоритетів необхідне відображення стратегічної мети у формулюванні пріоритету розвитку даної сфери діяльності на регіональному рівні.

3. Розробка пріоритетів має відбуватися на основі чіткого уявлення про місце даного регіону та регіональної економіки в загальнодержавному поділі праці. Сприяння ініціативності місцевої влади у визначенні пріоритетів регіонального розвитку з одночасним урахуванням пріоритетів регіонального розвитку, стандартизованих у нормативно-правових актах з реалізації державної регіональної політики в Україні.

4. Необхідність обліку інтенсифікації механізмів міжрегіонального та транскордонного співробітництва у сформульованих пріоритетах регіонального розвитку.

5. При фінансуванні пріоритету застосовувати принцип самоокупності, тобто мінімальне залучення коштів бюджетів різних рівнів і максимальне – інвестиційних, кредитних, грантових та ін. Мають бути чітко прив'язані до пріоритетних завдань джерела ресурсів і способи їх надання.

Література

1. Біла С. О. Інституційне забезпечення соціально-економічного розвитку проблемних територій (світовий досвід) / С. О. Біла // Стратегічні пріоритети (науково-аналітичний щоквартальний збірник Національного інституту стратегічних досліджень). – № 3 (12). – 2009. – С. 63 – 72. **2. Дацишин М.** Інституційне забезпечення регіональної політики та практика взаємодії органів влади в Україні / М. Дацишин, В. Керецман. – К. : Вид-во К.І.С, 2007. – 102 с. **3. Державна** регіональна політика України : особливості та стратегічні пріоритети :

монографія / За ред. З. С. Варналія. – К. : НІСД, 2007. – С. 67 – 820. **4. Долішній М. І.** Регіональна соціально-економічна політика в Україні: проблеми розвитку та пошуки шляхів удосконалення / М. І. Долішній, М. В. Максимчук. – Львів, 2003. – 42 с. **5. ЄС оголосив конкурс проектів для підтримки регіонального розвитку України** [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://eeas.europa.eu/delegations/ukraine/press_corner/all_news/news/2013/2013_05_03_6_uk.htm. – Заголовок з екрана. **6. Із виступу Президента України на засіданні Ради регіонів 21 березня 2013 р.** [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.president.gov.ua/news/27195.html>. – Заголовок з екрана. **7. Кушнір М. О.** Інституційно-правове забезпечення реформування державного управління регіональним розвитком. Аналітична записка / М. О. Кушнір [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.niss.gov.ua/articles/810/>. – Заголовок з екрана. **8. Про стимулювання інвестиційної діяльності у пріоритетних галузях економіки з метою створення нових робочих місць : закон України від 6 вер. 2012 р. № 5205-VI // Офіційний вісник України.** – 2012. – № 76. – ст. 3069. **9. Про засади державної регіональної політики : проект Закону України № 3135 від 28 серпня 2013 р., стаття 8, п. 4** [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=48085. – Заголовок з екрана. **10. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2015 року : постанова Кабінету Міністрів України № 1001 від 21 липня 2006 р.** [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://municipal.gov.ua/articles/show/module/default/article/106> Заголовок з екрана. **11. Щодо інституційно-правового забезпечення нової регіональної політики** [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.niss.gov.ua/articles/1180/>. – Заголовок з екрана. **12. Щодо удосконалення регіональних пріоритетів розвитку у процесі модернізації середньострокових стратегій економічного і соціального розвитку регіонів України : аналітична записка** [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.niss.gov.ua/articles/1344/>. – Заголовок з екрана.

Сасенко О. О. Напрями формування концепції стимулювання економічного зростання регіонів

Проаналізовано вплив державної інституційної політики та запропоновано напрями формування концепції стимулювання

економічного зростання регіонів.

Ключові слова: регіон, стратегія розвитку, інституційна політика, економічне зростання регіонів.

***Саенко О. А.* Направлення формування концепції стимулювання економічного росту регіонів**

Проанализировано влияние государственной институциональной политики и предложены направления формирования концепции стимулирования экономического роста регионов.

Ключевые слова: регион, стратегия развития, институциональная политика, экономический рост регионов.

***Saienko O. O.* Of the conception and stimulate economic growth in the regions**

The influence public policy and institutional offered of the conception and stimulate economic growth in the regions.

Keywords: Region, strategy development, institutional policy, economic growth regions.

УДК [372:656.61(477)354:342].009(04)

Слепченко О. О.

СИСТЕМА ВЗАЄМОДІЇ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ З ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ДЛЯ МОРСЬКОГО ТА РІЧКОВОГО ТРАНСПОРТУ ТА ІНСПЕКЦІЇ З ПИТАНЬ ПІДГОТОВКИ ТА ДИПЛОМУВАННЯ МОРЯКІВ МІНІСТЕРСТВА ІНФРАСТРУКТУРИ УКРАЇНИ ЩОДО НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ

Нині діюча державна система підготовки фахівців морського та річкового транспорту та управління безпеки судноплавства покликана забезпечити комплексну реалізацію в Україні норм Міжнародної Конвенції про підготовку й дипломування моряків та несення вахти 1978 року.

Від вказаного залежить включення України до так званого „Білого списку” Міжнародної морської організації – переліку держав-учасників Міжнародної Конвенції про підготовку і дипломування

моряків та несення вахти 1978 року, які виконують всебічно та у повній мірі її положення [6, с. 27].

Для виконання цього завдання в Україні фактично створено систему подвійної перевірки професійної підготовки моряків через призму надання освітніх та адміністративних послуг.

Взаємодія між вищим навчальним закладом та Інспекцією з питань підготовки та дипломування моряків Міністерства інфраструктури України, як організацією, яка представляє інтереси Міністерства інфраструктури України з питань підготовки, оцінки компетентності та дипломування моряків, направлена не тільки на методично-консультаційне забезпечення навчального процесу, але й на контроль за якістю підготовки моряків та комплексне вирішення питань практичного закріплення знань як одну із основ отримання адміністративної послуги [7, с. 56].

Положенням про порядок присвоєння звань особам командного складу морських суден, затвердженим Наказом Міністерства інфраструктури України № 567 від 07.08.2013 р. (далі – Положення) передбачено надання Інспекцією з питань підготовки та дипломування моряків Міністерства інфраструктури України адміністративної послуги – присвоєння звань особам командного складу морських суден, що надає право займати посади на торгових судах [3, с. 115]. Указана послуга серед працівників морського та річкового флоту має назву „робочий диплом”. Це поняття є відмінним від загально прийнятого документу про освіту – академічного диплома – та є похідним від останнього.

Законодавство не встановлює єдиного тлумачення даного поняття.

Аналізуючи норми Положення, можна зробити висновок, що ця послуга являє собою процедуру перевірки виконання моряком встановлених міжнародних та національних вимог (у тому числі отримання належної освіти), необхідних для видачі особі командного складу диплома та підтвердження до нього або іншого документа, який надає право на заняття посади на морських судах.

Віднести таку послугу до адміністративних дозволяє Закон України „Про адміністративні послуги” та Концепція розвитку системи надання адміністративних послуг органами виконавчої влади, схваленої Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 15.02.2006 р. № 90-р, у зв’язку з тим, що діяльність Інспекції з питань підготовки

та дипломування моряків впливає на реалізацію свобод і законних інтересів за їх заявою [5].

Загальний алгоритм надання адміністративної послуги визначається не лише на підставі Положення, але й Порядку роботи Державних кваліфікаційних комісій, затвердженого Наказом Міністерства транспорту та зв'язку України № 377 від 07.05.2007 р. і має наступний вигляд [4].

Перший етап. Подання особистої заяви моряком до Державної кваліфікаційної комісії Інспекції з питань підготовки та дипломування моряків.

До вказаної заяви особа повинна додати документи, які підтверджують:

1. Закінчення схваленого морського навчального закладу за відповідним напрямом та отримання відповідного диплому про освіту. Законодавець виділяє два ключових поняття: „схвалений морський навчальний заклад” та „диплом про освіту”.

Схвалений морський вищий навчальний заклад – вищий навчальний заклад, який здійснює освітню діяльність на підставі ліцензії, виданої Міністерством освіти і науки України за акредитованими, відповідно до законодавства України про освіту, спеціальностями (напрямами), за якими можуть присвоюватися звання особам командного складу морських суден.

Диплом про освіту – документ державного зразка, який засвідчує здобуття особою вищої освіти за певним освітньо-кваліфікаційним рівнем та за певною спеціальністю (певним напрямом).

2. Наявність документально підтвердженої необхідної спеціальної або спеціалізованої підготовки, згідно з вимогами Міжнародної Конвенції про підготовку і дипломування моряків та несення вахти 1978 року, а також національними вимогами в схвалених Міністерством інфраструктури України навчально-тренажерних закладах.

3. Придатність до роботи на морських суднах за станом здоров'я, що підтверджується відповідним документом.

4. Наявність необхідного стажу плавання на морських суднах, підтвердженого записами в послужній книжці моряка.

Другий етап. Проведення засідання Державної кваліфікаційної комісії Інспекції з питань підготовки та дипломування моряків (далі – ДКК).

Випускники схвалених морських вищих навчальних закладів мають право на присвоєння першого звання особи командного складу безоплатно під час державної атестації на спільному засіданні державної екзаменаційної (кваліфікаційної) комісії схваленого морського вищого навчального закладу та ДКК за умови виконання випускником, на момент проведення спільного засідання, всіх вимог щодо відповідної схваленої обов'язкової підготовки, стажу плавання та практичної підготовки.

За результатами визначення рівня кваліфікації моряка та розгляду наданих ним документів ДКК на своєму засіданні може винести одне з таких рішень:

- присвоїти моряку звання або кваліфікацію;
- підтвердити моряку звання або кваліфікацію, яке він уже має;
- не підтвердити моряку звання або кваліфікацію;
- відмовити в допуску на засідання ДКК у зв'язку з невідповідністю наданих документів вимогам законодавства або у разі, якщо їх дійсність не підтверджена Єдиним державним реєстром документів моряків.

Рішення ДКК оформляються протоколом засідання ДКК (далі – Протокол) у двох примірниках.

Третій етап. Оформлення кваліфікаційного документа.

Протокол надається моряку для можливості отримання протягом 12 місяців у капітана морського торговельного порту відповідного кваліфікаційного документа та/або його підтвердження; другий примірник зберігається в особовій справі моряка.

Даний алгоритм чітко окреслює місце та значення морських навчальних закладів у системі надання адміністративної послуги та відображає встановлені за навчальним закладом у процесі надання такої послуги особливі функції:

- забезпечення навчання, виховання та професійної підготовки осіб, відповідно до нормативних вимог у галузі вищої освіти, що виражається у опосередкованому відношенні до адміністративної послуги;
- участь у роботі органів суб'єкта надання адміністративної послуги.

У частині надання освітньої послуги навчальний заклад виконує обов'язки, покладені на нього Законом України „Про вищу освіту” та діє в межах даного нормативно-правового акту.

Щодо участі в роботі органів суб'єкта надання адміністративної послуги, то закріплене право в підзаконному нормативному акті повинно бути деталізовано в Законі України „Про адміністративні послуги”, зокрема, закріпивши право суб'єкта надання адміністративної послуги, залучати до механізму реалізації надання такої послуги юридичних осіб за умови, якщо це не суперечить їх статутній діяльності та діючому законодавству.

Література

1. Международная конвенция о подготовке и дипломировании моряков и несении вахты по состоянию на 01.04.2014 г. / Международная морская организация. – Санкт-Петербург : ЦНИИМФ, 2010. – 806 с. **2. Про адміністративні послуги** : закон України від 06.09.2012 р. № 5203-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/card/5203-17>. – Заголовок з екрана. **3. Положення про порядок присвоєння звань особам командного складу морських суден** : наказ Міністерства інфраструктури України від 07.08.2013 р. № 567 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 70. – Ст. 115. **4. Порядок роботи Державних кваліфікаційних комісій** : наказ Міністерства транспорту та зв'язку України від 07.05.2007 р. № 377 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0529-07>. – Заголовок з екрана. **5. Горчаков С. В.** Некоторые аспекты администрирования системы дипломирования моряков в Украине / С. В. Горчаков // II Международная конференция „Крюинг в Украине 2010”, Одесса, 26.10.2010 г. – Одесса, 2010 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.sealawyer.azovmar.com/index.php?name=articles&op=read&art=24&cat=57>. **6. Кружков И.** Система управления качеством подготовки и дипломирования моряков / И. Кружков // Морской флот. – 2006. – № 6 – С. 27 – 28. **7. Самохин В.** Організація підготовки моряків в Україні / В. Самохин // Моряк. – 2010. – № 13. – С. 3 – 4.

Слепченко О. О. Система взаємодії вищих навчальних закладів з підготовки фахівців для морського та річкового транспорту та Інспекції з питань підготовки та дипломування моряків Міністерства інфраструктури України щодо надання адміністративних послуг

У статті розглядається система взаємодії вищих навчальних закладів з підготовки фахівців для морського та річкового транспорту

та Інспекції з питань підготовки та дипломування моряків Міністерства інфраструктури України під час надання адміністративних послуг.

До зазначеної адміністративної послуги відноситься присвоєння звань особам командного складу морських суден, що здійснюється Інспекцією з питань підготовки та дипломування моряків Міністерства інфраструктури України із залученням навчального закладу з підготовки фахівців для морського та річкового транспорту.

Ключові слова: адміністративна послуга, вищий навчальний заклад з підготовки фахівців для морського та річкового транспорту, дипломування моряків, присвоєння звань особам командного складу морських суден.

Слепченко А. А. Система взаимодействия высших учебных заведений по подготовке специалистов для морского и речного транспорта и Инспекции по вопросам подготовки и дипломирования моряков Министерства инфраструктуры Украины по предоставлению административных услуг

В статье рассматривается система взаимодействия высших учебных заведений по подготовке специалистов для морского и речного транспорта и Инспекции по вопросам подготовки и дипломирования моряков Министерства инфраструктуры Украины во время предоставления административных услуг.

К указанной административной услуге относится присвоение званий лицам командного состава морских судов, которое осуществляется Инспекцией по вопросам подготовки и дипломирования моряков Министерства инфраструктуры Украины с привлечением учебного заведения по подготовке специалистов для морского и речного транспорта.

Ключевые слова: административная услуга, высшее учебное заведение по подготовке специалистов для морского и речного транспорта дипломирования моряков, присвоения званий лицам командного состава морских судов.

Stepchenko O. O. The system of interaction of higher educational institutions which train specialists for sea and river transport and Inspectorate for Training and Certification of Seafarers of the Ministry of Infrastructure of Ukraine on providing with administrative services

In the article the system of interaction of higher educational

institutions which train specialists for sea and river transport and Inspectorate for Training and Certification of Seafarers of the Ministry of Infrastructure of Ukraine while providing with administrative services is being considered.

To the stated administrative service belongs awarding members of command staff of vessels with ranks. This service is carried out by the Inspectorate for Training and Certification of Seafarers of the Ministry of Infrastructure of Ukraine involving the educational institution on training specialists for sea and river transport.

Keywords: administrative service, higher educational institutions which train specialists for sea and river transport, certification of seafarers, awarding members of command staff of vessels with ranks.

УДК 005.96:352.07

Томашевська Н. О.

УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

В основу цієї статті покладені думки, пов'язані з удосконаленням управління персоналом органів місцевого самоврядування, підвищенням його професійної спроможності, зорієнтованості на надання якісних адміністративних послуг мешканцям регіону.

Управління людськими ресурсами – багатогранний та виключно складний процес, який має специфічні особливості та закономірності. Комплексний підхід до управління персоналом передбачає врахування організаційно-економічних, соціально-психологічних, правових, технічних, педагогічних та інших аспектів їх сукупності та взаємозв'язку. Системний підхід відображає врахування взаємозв'язків між аспектами та виражається у розробці кінцевих цілей, визначенні шляхів їх досягнення, створенні відповідного механізму керування, що забезпечить комплексне планування, організацію та стимулювання роботи з персоналом.

Системи державного управління багатьох європейських країн нині зазнають процесу всебічної модернізації. Державний сектор комплексно переходить від бюрократичної моделі до концепції публічного менеджменту. Слід підкреслити, що професійний

публічний менеджмент є основою функціонування місцевої влади в будь-якій демократичній державі.

Головною передумовою реформування системи місцевого самоврядування в Україні є спроможність місцевих влад ефективно реалізовувати зростаючу кількість повноважень, що передається їм органами виконавчої влади з метою надання більш якісних послуг населенню.

Внаслідок трансформації функцій і повноважень органів місцевого самоврядування, яка призвела до розширення різноманітних соціальних послуг, що надаються населенню, у багатьох країнах виникає необхідність адаптувати процеси планування та контролю, які застосовуються в муніципальному управлінні. Завданнями такого переходу є: управління, орієнтоване на досягнення результату – фінансування результату, а не процесу; управління, орієнтоване на споживача – забезпечення потреб споживача, а не бюрократії; упровадження принципів децентралізації у державному управлінні; конкурентне управління – внесення елементу змагання в постачання послуг населенню.

Необхідною передумовою ефективного виконання зазначених завдань і повноважень місцевого самоврядування є належний професійний рівень службовців органів місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад, сільських, селищних, міських голів. Від ефективності діяльності посадових осіб органів місцевого самоврядування залежать умови життя мешканців конкретної територіальної громади. Все це свідчить про те вагоме значення, яке набувають питання підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації муніципальних службовців для забезпечення сталого місцевого та регіонального розвитку, покращення якості соціальних послуг, що надаються громадянам.

Потрібно відзначити, що сучасна система місцевого самоврядування в Україні вкрай потребує нових службовців. Саме вони повинні бути ініціаторами й головними проектувальниками демократичних перетворень у місцевому самоврядуванні, ефективними менеджерами, лідерами команд, що їх реалізують.

Для сучасного муніципального службовця не є достатнім мати необхідні знання в економічній, соціальній і правовій сферах та вміти застосувати їх на практиці. Службовець органу місцевого самоврядування також має володіти численними управлінськими та комунікативними навичками, серед яких теоретичні знання (у галузі

державного управління, політології, права, економіки, соціології та ін.); професійні навички (спроможність застосування методів та інструментів управління, використання інформаційних технологій, ін.) та практичний досвід; комунікативні навички, здатність працювати в команді, техніка проведення переговорів; особисті якості (здатність постійно навчатися, гнучкість, мобільність, креативність, комплексне та логічне мислення); вірність демократичним цінностям (дотримання законів, вірність народу України, орієнтованість на спільний добробут тощо).

Сучасний розвиток систем управління та надання послуг вимагає підготовки принципово нового покоління муніципальних службовців. Для України нагальність та актуальність цього питання набувають особливого значення. Таким чином, питання підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації муніципальних службовців, депутатського корпусу в сучасних умовах становлення та розвитку місцевого самоврядування в Україні є вкрай актуальними, а їх розв'язання потребує суттєвої перебудови всієї системи муніципальної освіти.

Основи розвитку системи навчання працівників органів місцевого самоврядування повинні бути викладені в національній стратегії, що має бути розроблена за участю широкого кола громадськості, представників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, їх асоціацій, освітніх установ та неурядових організацій.

На сьогодні службовцям органів місцевого самоврядування доступні декілька можливостей у здобутті необхідної освіти та підвищенні професійних навичок: базова освіта (отримання кваліфікації в університетах або інших навчальних закладах); подальша освіта (підвищення кваліфікації, навчання без відриву від виробництва); короткотермінове навчання (навчальні семінари, літні школи та ін.) тощо.

Вищі навчальні заклади відіграють ключову роль у процесі навчання для державного управління. Провідну роль у державній системі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців сьогодні відіграють Національна Академія державного управління при Президентові України, її регіональні інститути та обласні навчальні центри.

На сьогодні близько 100 українських вищих навчальних закладів отримали від Міністерства освіти ліцензії на підготовку

фахівців у галузі державного управління, серед яких Київський національний економічний університет, Харківський державний економічний університет, Луганський національний університет імені Тараса Шевченка, Східноукраїнський національний університет ім. Володимира Даля, Тернопільська академія народного господарства, Донецький національний технічний університет, Дніпропетровський національний університет, Одеська національна юридична академія та ін.

Серед інших державних органів, які займаються питаннями навчання місцевих депутатів та муніципальних службовців, слід, насамперед, визначити Фонд сприяння місцевому самоврядуванню при Президентові України.

Також доцільно вивчити питання інституціоналізації державної політики у сфері місцевого та регіонального розвитку, що є необхідним елементом в ефективній реалізації національної стратегії навчання посадових осіб органів місцевого самоврядування. На сьогодні реалізація державної політики в галузі місцевого та регіонального розвитку є недостатньо ефективною. Українська практика минулих років (особливо спроби здійснення адміністративно-територіальної реформи у 2005 році) та досвід інших країн (Польща, Франція, Російська Федерація та ін.) засвідчують необхідність інституціоналізації (та посилення координації) державної політики у сфері місцевого та регіонального розвитку.

В Україні органи місцевого самоврядування здійснюють свою освітянську функцію у двох основних напрямках: організація навчання депутатів місцевих рад; підвищення кваліфікації посадових осіб органів місцевого самоврядування.

На жаль, ця діяльність реалізується лише окремими органами місцевого самоврядування, вона носить епізодичний характер, а тематика навчання не систематизована й передбачає лише такі теми занять, що можуть бути висвітлені власними силами без залучення науковців та практиків з інших регіонів України.

Як позитивний досвід можна навести діяльність Станично-Луганської районної ради, де заняття та семінари з депутатами, іншими посадовими особами органів місцевого самоврядування проводяться регулярно із запрошенням науковців, представників національних асоціацій органів місцевого самоврядування, освітянських установ та негромадських організацій. Розроблений план-графік проведення навчання включає сучасні можливості, а саме: направлення на

навчання до магістратур, які здійснюють навчання за спеціальністю „Державне управління” (Київ, Харків, Луганськ); підвищення кваліфікації у Луганському центрі післядипломного навчання (ЛЦПО); запрошення науковців і практиків для проведення виїзних семінарів з актуальних питань місцевого самоврядування та семінари на регіональному рівні. При цьому слід зазначити, що останні форми використовуються для майже всіх категорій посадовців та депутатів. Завдяки саме їм за 2012 – 2013 роки навчили 106 осіб з актуальних питань розвитку місцевого самоврядування, запобігання й протидії корупції та інше. Згідно роботи з кадровим резервом, забезпечення просування службовою драбиною, найбільш перспективних посадовців направляють на навчання у магістратури державного управління. За останні три роки 10 посадовців здобули кваліфікацію магістра державної служби. Щороку більше 20 посадовців підвищують кваліфікацію в ЛЦПО. Згідно з навчально-тематичним планом Луганського центру післядипломної освіти тільки в 2013 році було проведено 10 семінарів для голів, секретарів і землевпорядників сільських, селищних рад із залученням викладачів Луганської обласної державної адміністрації, Держземагентства у Луганській області та Луганського центру післядипломної освіти.

Необхідно вирішити питання ресурсного забезпечення організації навчального процесу для посадових осіб органів місцевого самоврядування та забезпечити реальну самостійність органів місцевого самоврядування щодо цільового навчання працівників органів місцевого самоврядування та комунальних установ і підприємств, що передбачає їх можливість самостійно визначатися з вибором навчальних закладів, форм навчання та навчальними програмами, за якими здійснюється навчання.

Разом з тим діяльність з питань підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування потребує на цей час актуалізації та впровадження новітніх методів навчання, які забезпечать його систематичність, постійність та доступність. З урахування фінансової складової цього процесу потрібно ширше застосовувати можливості дистанційного навчання, заздалегідь обговорюючи навчальні програми з керівниками місцевих рад.

Література

1. Конституція України від 28.06.1996р [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.acrc.org.ua/ua/legislation/laws-of->

ukraine/all/konstitucziya-ukrayini-vid-28-chervnya-1996-roku.html **2. Про місцеве** самоврядування в Україні : закон України від 21.05.1997 р. № 280/97-ВР [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://kiev.convdocs.org/docs/4094/index-3538-1.html>. **3. Про місцеві** державні адміністрації : закон України від 9.04.1999 р. № 586-XI. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://old.niss.gov.ua/book/varnaly/zmist.htm> **4. Про адміністративні** послуги : закон України від 06.09.2012 р. № 5203-VI [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.leonorm.com/p/NL_DOC/UA/201201/ZAK_5203.htm **5. Про державну** службу : закон України від 16.12.1993 р. № 3723 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.interbuh.com.ua/ua/documents/oneregulations/4816> **6. Про службу** в органах місцевого самоврядування : закон України від 7.06.2001 р. № 2493-III [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2493-14> **7. Про рекомендації** парламентських слухань про законодавчі аспекти регіональної політики та місцевого самоврядування : постанова Верховної Ради України від 05.06.2003 р. № 939-IV [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://ua-info.biz/legal/basete/ua-cmtdsr.htm> **8. Про Президентський** кадровий резерв „Нова еліта нації” : указ президента від 05.04.2012 р. № 246 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/246/2012>. **9. Про стратегію** державної кадрової політики на 2012-2020 роки : указ Президента України від 01.02.2012 р. № 45 [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://document.ua/pro-strategiyu-derzhavnoyi-kadrovoyi-politiki-na-2012-2020-r-doc85938.html> **10. Про державну** підтримку розвитку місцевого самоврядування в Україні : указ Президента України від 27.08.2002 р. № 0749 – 01 [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/749/2001> **11. Про заходи** щодо впровадження Концепції адміністративної реформи в Україні : указ Президента України від 22.07.1998 р. № 810 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/810/98> **12. Про концепцію** державної регіональної політики : указ Президента України від 25.05.2001 р. № 341/2001 [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://uapravo.net/akty/laws-resolution/akt9psfj11.htm/> **13. Про заходи** щодо виконання Програми державної підтримки розвитку місцевого самоврядування в Україні : розпорядження Кабінету Міністрів України від 13.03.2002 р. № 123-р. [Електронний ресурс] – Режим доступу:

<http://text.normativ.ua/doc10272.php> **14. Система управління якістю адміністративних послуг** : навч. посіб. / Упоряд. Є. М. Хриков. – Луганськ : ДЗ „Луган. нац. ун-т імені Тараса Шевченка”, 2012. – 208 с.

Томашевська Н. О. Управління людськими ресурсами в органах місцевого самоврядування

Актуальність матеріалу, викладеного у статті, обумовлена виявленням принципів і джерел формування кадрів для служби в органах місцевого самоврядування, розглянутих у їхньому органічному зв'язку з усією системою соціального керування, є невід'ємною частиною більш загальної та глобальної проблеми – створення української демократичної державності, авторитетної та діючої влади в суспільстві. Сьогодні для державного будівництва немає актуальнішого завдання, ніж формування спеціальної соціальної спільноти професійно підготовлених і морально вихованих державних службовців, здатних гарантувати високу соціальну ефективність і бездоганність роботи органів державної влади та органів місцевого самоврядування в Україні. Саме по кадрам державної служби, принципам і джерелам їхнього формування судять про державу.

Ключові слова: формування кадрів, соціальне керування, державні службовці, державна влада, органи місцевого самоврядування.

Томашевская Н. А. Управление человеческими ресурсами в органах местного самоуправления

Актуальность материала, изложенного в статье, обусловлена выявлением принципов и источников формирования кадров для службы в органах местного самоуправления, рассмотренных в их органической связи со всей системой социального управления, является неотъемлемой частью более общей и глобальной проблемы – создание украинской демократической государственности, авторитетной и действующей власти в обществе. Сегодня для государственного строительства нет более актуальной задачи, чем формирование специальной социальной общности профессионально подготовленных и морально воспитанных государственных служащих, способных гарантировать высокую социальную эффективность и безупречность работы органов государственной власти и органов местного самоуправления в Украине. Именно по кадрам государственной службы, принципам и источникам их формирования

судят о государстве.

Ключевые слова: формирование кадров, социальное управление, государственные служащие, государственная власть, органы местного самоуправления.

***Tomashevska N. O.* Human Resource Management in local government**

The relevance of material presented in the article, due to the discovery of principles and sources of personnel for service in local government, considered in their organic linkage with the whole system of social control is an integral part of a more general and global problems - the creation of a democratic Ukrainian state, authoritative and current government in society. Today, state-building is no more urgent task than the formation of special social community professionally trained and morally educated civil servants able to guarantee high performance and social merit of state power and local self-government in Ukraine. It is for the public service, principles and sources of their formation is judged on the state.

Keywords: framing, social control, civil servants, public bodies, local self-government.

УДК 336.3+338.246.025.2

Тюленева О. В.

**РЕЄСТРАЦІЯ БЮДЖЕТНИХ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ ЯК
МЕХАНІЗМ ДЕРЖАВНОГО КОНТРОЛЮ ЗА ДІЯЛЬНІСТЮ
БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВ**

Актуальність проблеми. Питання ефективного управління державними коштами, контролю за їхнім цільовим спрямуванням зумовило необхідність корегування Державним казначейством кожної операції в ході виконання бюджету. Для забезпечення, дотримання вимог бюджетного законодавства, цільового спрямування та використання бюджетних коштів органами Державної казначейської служби України здійснюється попередній контроль на стадії реєстрації бюджетних зобов'язань і бюджетних фінансових зобов'язань розпорядників та одержувачів бюджетних коштів.

Аналіз останніх досліджень. Проблеми діяльності Державного

казначейства присвячували публікації вітчизняні науковці С. О. Булгакова, П. Г. Петрашко, О. О. Чечуліна, В. І. Стоян, Н. І. Сушко, О. Д. Василик, К. В. Павлюк та інші. Функціонуюча система виконання Державного бюджету за видатками ще не досить ефективна через законодавчу та нормативно-правову базу, яка постійно змінюється.

Основний матеріал. Відповідно до частини першої статті 48 Бюджетного кодексу України розпорядники бюджетних коштів беруть бюджетні зобов'язання та здійснюють платежі лише в межах бюджетних асигнувань, установлених кошторисами. Якщо органами Казначейства України взято на облік бюджетні зобов'язання минулих років, то такі зобов'язання також підлягають виконанню.

Що стосується бюджетних зобов'язань за спеціальним фондом, то розпорядники бюджетних коштів беруть бюджетні зобов'язання виключно в межах відповідних фактичних надходжень спеціального фонду бюджету з урахуванням залишку коштів на початок бюджетного періоду (року)(частина друга статті 48 Кодексу) [1].

Зобов'язання, взяті без відповідних бюджетних асигнувань або з перевищенням обсягів, установлених Кодексом, Законом про Державний бюджет України на поточний рік або рішенням про місцевий бюджет, не вважаються бюджетними та не підлягають оплаті за рахунок бюджетних коштів (частина четверта статті 48 Кодексу).

Отже, бюджетні установи не можуть розміщувати замовлення, укладати договори на придбання товарів чи надання послуг без бюджетних асигнувань на певний період або з перевищенням існуючих призначень, оскільки це є порушенням бюджетного законодавства (пункт 20 частини першої статті 116 Кодексу). Статтями 117, 118 Кодексу визначено заходи впливу щодо порушення бюджетного законодавства та порядок їх застосування. Зокрема, за порушення бюджетного законодавства до учасників бюджетного процесу можуть бути застосовані такі заходи впливу, як призупинення бюджетних асигнувань. Тобто припинення повноважень на взяття бюджетного зобов'язання на відповідну суму на термін від одного до трьох місяців у межах поточного бюджетного періоду шляхом унесення змін до бюджетного розпису (кошторису) (пункт 3 частини першої статті 117 Кодексу).

Облік зобов'язань розпорядників коштів та контроль за їх дотриманням здійснюється органами Державного казначейства згідно з вимогами „Порядку реєстрації та обліку бюджетних зобов'язань

розпорядників бюджетних коштів та одержувачів бюджетних коштів в органах Державної казначейської служби України”, затвердженого наказом Міністерства фінансів України від 02.03.2012 р. № 309 зі змінами та доповненнями (далі – Порядок № 309) [2].

Згідно пункту 2.4 Порядку № 309 розпорядники бюджетних коштів упродовж 7 робочих днів від дати прийняття ними до виконання бюджетного фінансового зобов’язання, якщо інше не передбачено бюджетним зобов’язанням, але не пізніше останнього робочого дня, подають до відповідного органу Казначейства України реєстр бюджетних фінансових зобов’язань за встановленою формою на паперових (у двох примірниках) та електронних носіях, а також оригінали документів або їхні копії, засвідчені в установленому порядку, що підтверджують факт взяття бюджетного фінансового зобов’язання.

Якщо проаналізувати попередній Порядок № 136 [3] з існуючим Порядком № 309, то ми побачимо, як на відміну від вимог пункту 2.4 попереднього вимогами пункту 2.4 існуючого встановлено, що бюджетні фінансові зобов’язання беруться на облік в органах Казначейства України впродовж 7 робочих днів від дати їхнього прийняття до виконання розпорядником бюджетних коштів, а не з дати їхнього виникнення, як це було раніше. Отже, дата прийняття розпорядником бюджетних коштів бюджетних фінансових зобов’язань може відрізнитись від дати їхнього виникнення. Тобто рішення про прийняття до виконання бюджетних фінансових зобов’язань ухвалює керівник установи або його заступник, накладаючи відповідну резолюцію на документ, що підтверджує факт виникнення бюджетного фінансового зобов’язання, та саме від дати прийняття такого рішення слід враховувати семиденний термін реєстрації бюджетного фінансового зобов’язання.

Висновки. У цілому спостерігається позитивна тенденція в змінах бюджетного законодавства, що сприяє зменшенню порушень при реєстрації бюджетних зобов’язань учасниками бюджетного процесу. Однак розпорядники бюджетних коштів повинні вживати заходів щодо своєчасного отримання від тих, хто надає товари, послуги та виконує роботи згідно первинних документів, що підтверджують виникнення фінансового зобов’язання (актів виконаних робіт, накладних, рахунків), та подавати їх на реєстрацію до органів Державного казначейства України в установлені законодавством терміни.

Отже, можна зазначити, що своєчасне та безпомилкове відображення в обліку зобов'язань не тільки є складовою дотримання бюджетної дисципліни, а й безпосередньо впливає на управління бюджетними коштами в цілому.

Література

1. Бюджетний кодекс України від 08.07.2010 р. № 2456-VI // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2010. – № 51 – 51. – Ст. 572. **2. Про затвердження Порядку реєстрації та обліку бюджетних зобов'язань розпорядників бюджетних коштів та одержувачів бюджетних коштів в органах Державної казначейської служби України** : наказ Міністерства фінансів України від 02.03.2012 р. № 309 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/>. – Заголовок з екрана. **3. Порядок обліку зобов'язань розпорядників бюджетних коштів в органах Державного казначейства України** : наказ Державного казначейства України від 09.08.2004 № 136 [Електронний ресурс] Режим доступу : <http://www.treasury.gov.ua/>. – Заголовок з екрана. **4. Петрашко П. Г.** Казначейська справа : У 2-х т. – Т. 2. / П. Г. Петрашко, О. О. Чечуліна та ін. – Київ : НВП „АВТ”, 2004. – 496 с. **5. Чечуліна О. О.** Становлення та розвиток казначейства України / О. О. Чечуліна // Економіка і підприємництво : стан та перспективи : зб. наук. праць. – К. : КДТЕУ, 2000. – С. 51 – 56.

Тюленєва О. В. Реєстрація бюджетних зобов'язань як механізм державного контролю за діяльністю бюджетних установ

Зобов'язання означають встановлення призначення і, відповідно, резервування частини бюджетних асигнувань для покриття конкретних витрат відповідно до затвердженого бюджету. Зазвичай, зобов'язання має форму угоди з постачальниками послуг і товарів. Реєстрація на етапі зобов'язання необхідна для контролю фактичної наявності бюджетних коштів для взяття нових зобов'язань і для відстеження нових зобов'язань та їхніх наслідків для прогнозу впливу наявних коштів з єдиного рахунку.

Ключові слова: бюджетні зобов'язання, бюджетні фінансові зобов'язання, розпорядники та одержувачі бюджетних коштів, бюджетні асигнування.

***Тюленева Е. В.* Регистрация бюджетных обязательств как механизм государственного контроля за деятельностью бюджетных организаций**

Обязательства означают установление назначения и, соответственно, резервирования части бюджетных ассигнований для покрытия конкретных расходов в соответствии с утвержденным бюджетом. Обычно обязательства имеет форму соглашения с поставщиками услуг и товаров. Регистрация на этапе обязательства необходима для контроля фактического наличия бюджетных средств для взятия новых обязательств и для отслеживания новых обязательств и их последствий для прогноза оттока наличных средств с единого счета.

Ключевые слова: бюджетные обязательства, бюджетные финансовые обязательства, распорядители и получатели бюджетных средств, бюджетные ассигнования.

***Tuleneva H.* Registration of the budgetary obligations as mechanism of the state control of activity in the budgetary organization**

Commitment means establishing a purpose and, therefore, part of the Booking budget allocations to cover specific expenses in accordance with the approved budget. Typically, the obligation must form agreements with suppliers of services and goods. Registration is required at the stage of commitment: to control the actual availability of budget funds for taking new commitments and new commitments to track and forecast their impact on the outflow of funds available from a single account.

Keywords: budgetary commitments, budgetary financial obligations, administrators and recipients of budgetary funds, budgetary allocations

УДК 005.7

Хриков Є. М.

**ЗМІСТ ТА СТРУКТУРА ЦІННОСТЕЙ УПРАВЛІННЯ
ОРГАНІЗАЦІЄЮ**

Аналіз наукової літератури (1 – 6) та управлінської діяльності дозволяє виокремити протиріччя між: системою управлінських цінностей, яку визначають нормативні документи, поширені традиції, управлінська практика, та світовими тенденціями розвитку управління,

наявними завданнями управління, особливостями навколишнього світу та сучасної людини; необхідністю зміни системи управлінських цінностей та недостатнім рівнем наукової розробки їх сутності та структури; необхідністю оновлення системи цінностей сучасних керівників організацій та недостатнім рівнем використання для цього потенціалу системи професійної освіти та підвищення їх кваліфікації.

Мета статті полягає у створенні наукових передумов щодо подолання цих протиріч, визначення структури та змісту цінностей управління організаціями.

Макроструктуру управлінських цінностей визначає структура системи управління організацією. Як відомо, у структурі управління організацією виокремлюють мету управління; зміст управлінської діяльності; технології, форми, методи управлінської діяльності; управлінську підсистему; підсистему, якою керують. Управлінські цінності повинні охоплювати всі складові системи управління.

На макрорівні управлінські цінності можна класифікувати за різними ознаками. За масштабом розповсюдження управлінські цінності можна поділити на суспільні та індивідуальні. Суспільні цінності відбивають особливості пануючої парадигми управління та закріплюються законодавчими документами та традиціями. Індивідуальні управлінські цінності базуються на суспільних, але можуть дещо відрізнятися від них. Останнє пов'язане з наявністю професійної освіти, життєвим досвідом, віком, індивідуальними та типологічними особливостями керівників. Так, наприклад, професійна освіта керівників може відтворювати як традиційні цінності, так і більш сучасні, що відбивають прогресивні тенденції розвитку теорії та практики управління організаціями.

За масштабом впливу на діяльність керівника організації цінності можна поділити на цільові та інструментально-технологічні. Перші пов'язані з розумінням сутності управління організацією його цільовим компонентом та впливають на всю діяльність керівника, другі – із засобами управління та впливають на окремі складові його діяльності. Найбільші потенційні можливості для формування цільових цінностей має професійна освіта. Саме вона визначає орієнтацію керівника на ту чи іншу управлінську теорію: впливу, інтеграції, взаємодії, створення умов, TQM, організації, що сама навчається, тощо. Кожна з цих теорій базується на різних системах цінностей. Так, трактування управління як впливу керівника обумовлює орієнтацію на систему авторитарних цінностей – накази, контроль, дисциплінування

підлеглих, стягнення – та тяжіє до авторитарного стилю управління.

На варіативність інструментальних цінностей можуть впливати особливості управлінського досвіду, індивідуальні та типологічні особливості керівника. Так, якщо керівник за своїми особистими якостями, відповідно до поглядів К. Г. Юнга, має емоційну спрямованість, то у своїй діяльності він буде орієнтуватися на мікроклімат, спілкування, емоційні засоби впливу.

Відповідно до ступеня інноваційності управлінські цінності можна поділити на традиційні та інноваційні. Традиційні цінності є широко розповсюдженими, вони можуть містити як позитивні, так і негативні складові. Так, систему традиційних управлінських цінностей характеризує принцип одноосібної влади керівника, ієрархічні, вертикальні стосунки, централізація, другорядна роль колегіальних органів тощо. Інноваційні цінності (наявність у керівника професійної освіти, колегіальність управління, децентралізація, автономія організацій та їх структур тощо) відповідають прогресивним тенденціям розвитку теорії та практики управління та характеризують народження нової управлінської парадигми.

Опитування керівників, у першу чергу тих, які не мають управлінської освіти, свідчить, що значна їх частина, чітко не усвідомлюють управлінські цінності. Тому за рівнем усвідомленості управлінські цінності можна поділити на усвідомлені та нечітко усвідомлені. Важливість усвідомлення управлінських цінностей пов'язана з тим, що однією з умов формування управлінської майстерності є усвідомленість усіх складових управлінської діяльності. Керівник-майстер чітко усвідомлює що саме, заради чого та як треба робити.

За рівнем розповсюдження управлінські цінності можна поділити на загальнолюдські та національні. У сучасному світі співіснують індустріальні та постіндустріальні країни з різними системами цінностей. Індустріальним країнам притаманне суспільство виживання. Його характерними особливостями є пріоритет ієрархічних, бюрократичних систем, вертикальні стосунки, чітка регламентація діяльності, орієнтація на дисципліну, колективістські цінності. У постіндустріальних країнах в умовах високого рівня життя, економічної незалежності людей, формування суспільства знань загальнолюдськими цінностями стають творча самореалізація, особиста незалежність, свобода вибору. Ці цінності принциповим чином впливають на цінності управління, які повинні орієнтуватися не

на тиск, а на створення умов для творчості, не на ієрархічні вертикальні, а на горизонтальні стосунки, не на централізацію, а на автономію.

Україна знаходиться на етапі індустріального розвитку, тому система цінностей значно відрізняється від тих, які панують у розвинених країнах. Систему цінностей управління організацій в Україні у наш час складають: пріоритет досвіду в управлінні організацією; принцип одноосібної влади керівника; ключова роль керівника в управлінні організацією; ієрархічні, вертикальні стосунки; орієнтація на регламентацію, дисциплінування, контроль підлеглих; пріоритет державного управління над внутрішнім управлінням організацією; авторитарний стиль управління; формальне лідерство; спеціалізація управлінської діяльності; пріоритет колективістських цінностей; універсальність керівника; дорадчий характер колегіальних органів управління організацією; інваріантність організаційних структур управління; перспективне планування діяльності.

Систему цінностей управління у розвинених країнах складають: професійна освіта керівників організацій; пріоритет професійних знань над досвідом роботи; неформальне лідерство керівників організацій; колегіальне прийняття рішень; децентралізація управління, автономія організацій та їх структурних підрозділів; гнучкість організаційних структур управління; орієнтація на забезпечення конкурентоздатності організації; залучення до управління стейкхолдерів; перевага горизонтальних стосунків; поєднання індивідуальних та корпоративних цінностей; соціальна відповідальність у процесі управління; використання моніторингових, маркетингових технологій в управлінні; стратегічне планування; фінансова ефективність.

Перелічені цінності для України є інноваційними, деякі з них починають поширюватися в управлінні організаціями та створюють умови для поступової зміни управлінської парадигми.

З урахуванням особливостей окремих організацій можна виокремити корпоративні та індивідуальні управлінські цінності. Якщо керівник розуміє значення цінностей, то корпоративні норми поведінки формуються цілеспрямовано, якщо не розуміє, то стихійно. Корпоративні цінності може фіксувати устав, концепція діяльності, місія, стратегічний план розвитку, кодекс поведінки працівників, прийнятий в організації. До структури корпоративних цінностей, якщо вони формуються стихійно, можуть входити цінності будь-якої вище

розглянутої групи. У такому випадку їх функціонування підтримується традиціями, суспільною думкою.

На формування корпоративних цінностей вирішальний вплив має керівник організації. Цей вплив тим значніший, чим меншою є організація. В організаціях із значною кількістю рівнів та розгалуженою структурою управління корпоративні цінності можуть формуватися і в структурних підрозділах.

Корпоративні цінності можуть бути традиційними та інноваційними. Традиційні корпоративні цінності характеризують поширені прислів'я: не лій поперед батька в пекло, ініціатива у нас підлягає стягненню, жирафа великий – їй видніше, один за всіх – всі за одного, робота – не вовк, у ліс не втече, не поспішай виконувати наказ – його скасують.

Про наявність корпоративних цінностей свідчать типові акти поведінки членів колективу. Так, якщо після загальних зборів учасники не зберігають надруковані варіанти прийнятих рішень, то це характеризує не тільки їх ставлення до колегіального органу, а і його роль в управлінні організацією. Окрім того, це свідчить, що рішення колегіального органу не є цінністю для членів колективу та їх можна не виконувати. Цей факт скоріше всього свідчить і про те, що основні управлінські рішення приймає особисто керівник організації, а колегіальний орган має бутафорський характер. Найбільш сприятливі умови для формування корпоративних цінностей структурних підрозділів організації виникають тоді, коли його члени пов'язані спільними виробничими чи організаційними завданнями, які вимагають взаємодії та розподілу повноважень. У такому випадку загальний успіх діяльності залежить від внеску кожного у спільну діяльність. Але і в такому випадку формування корпоративних цінностей буде прискорюватися, якщо в організації створено систему оцінки як індивідуальних, так і колективних результатів діяльності.

Саме від управління залежить, чи стануть позитивні корпоративні цінності індивідуальними управлінськими цінностями працівників. Умовами інтеріоризації корпоративних цінностей в індивідуальні цінності є участь працівників у розробці колективних норм поведінки; створення ситуації вибору організаційних доручень; індивідуальна розробка та колективне обговорення змісту діяльності з виконання організаційних доручень; наявність системи оцінки результатів та процесу діяльності працівників та структурних підрозділів; зв'язок результатів діяльності працівників із системою

оплати праці; особистий приклад керівника в дотриманні корпоративних цінностей.

Функціонування системи цінностей управління організації забезпечують наступні механізми: державно-управлінські, соціально-психологічні, діяльнісно-практичні.

Першу групу складають правові механізми – створення законодавчих та нормативних документів, які визначають основні параметри функціонування освіти; державна підтримка професійної освіти керівників організацій, що дозволяє формувати в них ціннісне ставлення до отримання освіти; державна підтримка розвитку наук, на яких базується діяльність керівників організацій, що сприяє формуванню в них ціннісного ставлення до відповідного наукового знання; підвищення кваліфікації, атестація працівників освіти, що створює умови формування цінності саморозвитку керівника організації.

Соціально-психологічні механізми передбачають усвідомлення керівниками пануючої в суспільстві системи цінностей управління організацією; усвідомлення керівником наявної в організації системи цінностей управління; опанування цінностями управління організацією в процесі самоосвіти; опанування цінностями управління організацією в процесі професійної освіти; формування власної системи цінностей управління організацією.

Пануючу в суспільстві систему цінностей управління характеризують такі соціально-психологічні явища, як традиції, стереотипні уявлення, широко поширені типові форми та засоби управлінської діяльності.

Важливо, щоб цінності управління організацією були узгодженою комплексною системою керівника. Так, якщо головними цінностями для нього стають заробітна плата та влада для збереження посади, то управлінська діяльність не може бути ефективною.

Діяльнісно-практичні механізми включають реалізацію системи цінностей управління організацією в повсякденній управлінській діяльності; поширення системи цінностей управління в колективі організації; корекцію системи цінностей управління організацією під впливом змін у зовнішньому та внутрішньому середовищі організації; формування організаційної культури організації.

Суттєвими є національні відмінності діяльнісних та особистих цінностей керівників. Для німців це раціоналізм, пунктуальність,

розумна концепція комфортного добробуту для всіх. Для американських менеджерів – ініціативність, високий професіоналізм, рішучість, організованість, діловитість. Для японських менеджерів – турбота про кожного робітника, згуртованість, наполегливість, бажання досягти досконалості, внутрішня гармонія, соціально безпечний характер виробництва. Для французьких менеджерів – гуманність організаційної культури, високий рівень культури взаємозв'язків. Для українських – одноосібна влада, вертикальні стосунки, виконавська дисципліна.

Важливою основою гармонізації системи управлінських цінностей є сформованість соціальної відповідальності у членів колективу організації. Але це можливо за умов гармонізації інтересів суспільства, працівників та колективу організації. За радянських часів пріоритетними вважали інтереси держави, які презентували як інтереси суспільства, а всі інші були підпорядковані саме їм.

У наш час зберігається тенденція ототожнення державних інтересів з інтересами суспільства, але з'явилися спроби ототожнювати інтереси окремих громад із суспільними інтересами. Найбільш яскраво про це свідчать процедури закриття шкіл, у яких задіяні всі зацікавлені сторони – державні органи, громади, колективи організацій, учні, батьки. Виникнення конфліктних ситуацій під час закриття шкіл обумовлюється недосконалістю механізмів державного управління, відсутністю фінансової самостійності громад, їх реальної відповідальності за рішення, які вони приймають.

Складною у наш час є ситуація і з інституалізацією колективних інтересів організацій. Комерціалізація всіх сфер діяльності обумовлює те, що інтереси управлінських ланок організацій та всіх інших працівників можуть не збігатися. Буває так, що керівники організацій свої особисті інтереси презентують як інтереси організації. Тому для утвердження соціальної відповідальності як однієї з провідних управлінських цінностей шляхом гармонізації інтересів усіх зацікавлених сторін необхідна система організаційних заходів, противаг. Важливу роль у вирішенні цієї проблеми відіграє структура управління організацією, яка повинна забезпечувати залучення до вирішення найбільш гострих проблем установи колегіальних органів, наглядових та інших рад, комітетів, комісій, членами яких є представники усіх зацікавлених сторін. Ці органи повинні мати реальні права, діяти прозоро та опікуватися не тільки розробкою рішень, а і їх імплементацією у виробничу та управлінську практику.

Сприяти формуванню соціальної відповідальності управління може запровадження неформальних та прозорих процедур моніторингу якості виробництва, управління, діяльності управлінських ланок організації. Ефективність моніторингу підвищується, якщо його здійсненням займаються представники незалежних від організації установ, громадські організації, роботодавці та інші зацікавлені у підвищенні якості відповідної діяльності сторони.

Ще одним засобом формування соціальної відповідальності управління організацією може бути система оцінки управлінської діяльності як в цілому, так і окремих працівників. Ініціаторами створення такої системи можуть бути як керівники організації, так і представники громадських організацій. У першому випадку наявність такої системи вже є певним свідченням сформованості соціальної відповідальності керівників організації.

Систему цінностей управління найбільш яскраво характеризують рішення, які приймають в організації, питання, які обговорюють на засіданнях колегіальних органів, цілі, які ставлять і реалізують члени колективу.

Існує думка, що установи, фірми можна поділити на чотири групи відповідно до спрямованості на ті чи інші корпоративні цінності: ідеологічні, матеріальні, емоційні, вітальні.

Установі, орієнтованій на ідеологічні цінності, притаманні наступні властивості: наявність зафіксованих правил (регламентів); у діяльності установи правила важливіші за гроші; у діяльності установи правила важливіші за стосунки працівників; вище керівництво підкоряється правилам та захищає їх; порушення правил є суттєвим недоліком; адаптація нового співробітника починається з вивчення правил; готовність співробітників приймати правила установи високо оцінюється; співробітники мають посадові інструкції та орієнтовані на їх виконання; робота працівників ретельно планується; компанія уважно ставиться до новацій.

Установі, орієнтованій на матеріальні цінності, притаманні наступні властивості: ми працюємо для того, щоб заробити гроші; внесок співробітника в загальну справу вимірюється заробленими сумами; співробітникам, які багато заробляють, багато дозволено; якщо існуючі правила заважають багато заробляти, їх треба змінити; будь-які методи та прийоми можна схвалити, якщо вони дозволяють збільшити прибуток; не існує гарних і поганих методів, існують ефективні та неефективні методи; прибуток – найоб'єктивніший

показник стану бізнесу; ми легко звільнюємо ледарів; корпоративні свята проводять нечасто та з орієнтацією на справи; по-справжньому людей мотивують тільки гроші.

Установі, орієнтованій на емоційні цінності, притаманні наступні властивості: робота повинна приносити задоволення; ми турбуємось про те, щоб співробітники бажали у нас працювати; наші корпоративні свята бувають веселими та безтурботними; ми турбуємося про психологічний клімат у колективі; у наших співробітників багато нематеріальних стимулів до роботи; правила обмежують свободу та творчість, тому ми не використовуємо їх; конфлікти між співробітниками можуть зруйнувати всю справу; ми спрямовані на згоду; гроші – це ще не все; гарний співробітник вміє контролювати свої емоції.

Установі, орієнтованій на вітальні цінності, притаманні наступні властивості: ми – одна родина; влада сконцентрована в одних руках; ми не любимо „вносити сміття з хати”; ми довго працюємо з кожним співробітником, виховуємо та навчаємо їх; для нас звільнення співробітників велика проблема; співробітники, як діти, потребують опіки; стаж роботи співробітників впливає на його авторитет в установі; на роботу ми беремо знайомих та за рекомендацією; гроші – це ще не все; кожний співробітник бажає збільшити свій внесок у загальну справу.

Вивчення діяльності організацій свідчить, що серед них немає тих, які орієнтовані на одну групу цінностей. Зазвичай, у структурі управлінських цінностей представлена кожна група, але у різному співвідношенні. Наведений перелік цінностей є корисним, оскільки дозволяє визначати особливості ціннісних орієнтацій тих чи інших організацій.

Актуальною проблемою для подальшої розробки є визначення ролі корпоративних цінностей у структурі управління організацією.

Література

1. Бех В. П. Механізм ціннісно-сислової детермінації управління навчальним закладом / В. П. Бех, Л. М. Семенко // Практична філософія. – 2006. – № 4 (22). – С. 22 – 28. **2. Бланшар К.** Ценностное управление / К. Бланшар, М. О'Коннор. – Минск : Попурри, 2003 – 144 с. **3. Инглхарт Р.** Модернизация, культурные изменения и демократия : Последовательность человеческого развития

/ Рональд Инглхарт, Кристиан Вельцель. – М. : Новое издательство, 2011. – 464 с. **4. Семененко Л. М.** Смысловая детерминация управления навчальним закладом / Л. М. Семененко // Нова парадигма : журнал наукових праць. – К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2006. – Випуск 58. – С. 72 – 79. **5. Семененко Л. М.** Ціннісна детермінація управління навчальним закладом / Л. М. Семененко // Нова парадигма : журнал наукових праць. – К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2006. – Випуск 57. – С. 3 – 13. **6. Хьюберт К.** Рамперсад. Универсальная система показателей деятельности: Как достичь результатов, сохраняя целостность / К. Хьюберт. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2004 – 352 с.

***Хриков Є. М.* Зміст та структура цінностей управління організацією**

Статтю присвячено обґрунтуванню підходів до класифікації цінностей управління організаціями та визначенню чинників, які впливають на їх структуру та зміст.

Ключові слова: цінності управління організаціями, структура цінностей, зміст цінностей.

***Хрыков Е. Н.* Содержание и структура ценностей управления организацией**

Статья посвящена обоснованию подходов к классификации ценностей управления организацией, определению факторов, которые влияют на их структуру и содержание.

Ключевые слова: ценности управления организацией, структура цінностей, содержание цінностей.

***Khrykov Y.* The content and the structure of the organisation management values**

The article is devoted to the grounding of the approaches to the classification of the organisation management, as well as to the attempts of defining the factors which influence their structure and the content.

Keywords: organisation management values, the structure of the management values, the content of the management values.

Наукове видання

**СТВОРЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ
АДМІНІСТРАТИВНИХ ТА ОСВІТНІХ ПОСЛУГ : ТЕОРІЯ ТА
ПРАКТИКА**

*Матеріали науково-практичної конференції
20 травня 2015 року, м. Старобільськ*

Комп'ютерний макет – О. І. Кравченко

Коректор – І.М.Акіншина