

Україні. 2018 – 2019 рр.» надає важкохворим особам кошти на лікування.

Співпраця органів виконавчої влади з міжнародними організаціями країн ЄС щодо розвитку стаціонарних закладів системи соціального захисту населення.

Департамент соціального захисту населення приймає участь в спільному с ЄІБ проекті «Надзвичайна кредитна програма для відновлення України». Метою цієї роботи є поліпшення умов проживання підопічних осіб, підвищення якості надання їм соціальних послуг та розширення ліжкового фонду а також підвищення енергоефективності будівель комунальних закладів для осіб з інвалідністю Дніпропетровської області, в тому числі для осіб ВПО. В запропонованих субпроектах, заплановано реконструкції будівель в стаціонарних закладах системи соціального захисту населення Дніпропетровської облдержадміністрації. Першим траншем цієї програми стало виконання реконструкцій в комунальних закладах: житлового корпусу № 5 «Васильківський психоневрологічний будинок-інтернат» ДОР та гуртожитку в житловому корпусі «Стародобровільського психоневрологічного інтернату» ДОР.

Департамент соціального захисту населення також прийняв участь в проекті міжнародної технічної допомоги Українського фонду соціальних інвестицій – впровадження мікропроекту №14-12-00-002 «Покращення умов надання послуг в КЗ «Верхівцевський психоневрологічний інтернат» ДОР», де проведено капітальний ремонт покрівлі та утеплення назовні стін житлового корпусу за результатом якого очікується підвищення енергоефективності комунального закладу.

Співпраця органів виконавчої влади з міжнародними організаціями країн ЄС щодо імплементації нового законодавства України в сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі.

В грудні 2017 року в Дніпропетровській обласній державній адміністрації пройшов міжнародний форум: «Політика попередження та протидії гендерному насильству в Україні: імплементація міжнародних стандартів та проблеми суспільного сприйняття». Захід було проведено в рамках Всеукраїнської акції «16 днів проти насильства» за підтримки Дніпропетровської обласної державної адміністрації, Дніпропетровської обласної ради і Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ та за фінансової підтримки Представництва Фонду Народонаселення ООН, Управління Верховного Комісара ООН у справах біженців. Головною метою форуму було визначено актуалізацію проблем боротьби з гендерно обумовленою дискримінацією та насильством в Україні через імплементацію та реалізацію європейських стандартів попередження та протидії таким явищам; обмін досвідом з європейськими та міжнародними організаціями у сфері захисту прав людини, забезпечення всебічного розвитку особи, справедливого і гуманного ставлення до неї.

У заході взяли участь голова Офісу Ради Європи в Україні Морген

Енберг, радник з гендерних питань Спеціальної моніторингової місії ОБСЄ в Європі Іввет Лангенхуizen, спостерігачі спеціальної моніторингової місії ОБСЄ в Україні Людивін Естієн та Дарлін Джексон, Президент Національної академії правових наук України Петришин О.В., голова Дніпропетровської обласної ради Гліб Пригунов, заступник голови Дніпропетровської обласної державної адміністрації Володимир Юрченко, керівництво Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, керівництво Головного територіального управління юстиції у Дніпропетровській області, керівництво структурних підрозділів Дніпропетровській обласної державної адміністрації, представники Головного управління Національної поліції в Дніпропетровській області, спеціаліст Представництва Фонду народонаселення ООН Костянтин Бойчук, фахівець із правового захисту Представництва Управління Верховного комісара ООН у справах біженців Ірина Павлик, представники громадських організацій та студентства.

Обласна державна адміністрація, департамент соціального захисту населення в контексті Угоди про асоціацію Україна – ЄС зацікавлені в поглибленні співпраці з міжнародними організаціями країн ЄС, активно приймають участь у сприянні міжнародним організаціям в реалізації проектів, спрямованих на реформування та розвиток соціального захисту населення шляхом впровадження європейського досвіду в цьому напрямку.

Наталія ГОНЧАРУК

*д. держ. упр., професор,
заслужений діяч науки і техніки України,
професор кафедри державного управління
та місцевого самоврядування ДРІДУ НАДУ
Ольга ВЕЛИЧКО
спеціаліст з організації роботи
Державної податкової інспекції
у Шевченківському районі м. Дніпра
Головного управління ДФС у Дніпропетровській області*

МОДЕРНІЗАЦІЯ КАДРОВИХ СЛУЖБ У СЛУЖБИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ДЕРЖАВНИХ ОРГАНАХ У КОНТЕКСТІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ДОСВІДУ

В Україні здійснюється, відповідно до європейських стандартів, реформування державного управління, ключовим напрямом якого є реформування й модернізація державної служби. Важливою складовою реформування й модернізації державної служби є модернізація кадрових служб в органах виконавчої влади у служби управління персоналом, забезпечення кардинального оновлення змісту діяльності кадрових

служб шляхом їх переорієнтації з ведення кадрового обліку на стратегічне управління людськими ресурсами.

Слід зазначити, що сьогодні спроможність кадрових служб забезпечити ефективне виконання функцій з планування добору, розстановки та підвищення кваліфікації кадрів державної служби в більшості випадків залишається низькою. Нинішня система управління персоналом у сфері державної служби, організаційно-функціональна структура кадрових служб органів державної влади недостатньо враховують позитивний європейський досвід та не відповідають тій великій, складній і різноманітній кількості функцій управління, які вони мають виконувати. А тому структурна реорганізація органів управління персоналом державної служби та їх функціональне збагачення стали в даний час завданнями першочергової важливості, що вимагають законодавчого, наукового, методичного та організаційного вирішення. З цією метою в органах державної влади доцільно здійснити перехід від кадрових служб до служб управління персоналом [1].

Напрями модернізації кадрових служб визначено в новій редакції Закону України «Про державну службу», який було розроблено відповідно до європейських принципів та стандартів демократичного врядування, Указі Президента України «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012 – 2020 роки», Стратегії реформування державного управління на 2016 – 2020 роки [2; 3; 5].

Відповідно до Стратегії державної кадрової політики на 2012 – 2020 роки та визначених цілей завдання державної кадрової політики за напрямом модернізації суб'єктів кадрової політики стосовно модернізації кадрових служб визначено наступні: покладання на служби персоналу функцій з планування добору, розстановки кадрів, підвищення їх кваліфікації та кар'єрного росту; розроблення системи заходів з аналітичного та інформаційно-технологічного супроводження процесів управління персоналом; запровадження технологій електронного урядування; вдосконалення системи професійного навчання фахівців з управління персоналом [3].

У Стратегії реформування державного управління України на 2016 – 2020 роки зазначено, що Закон України «Про державну службу» відповідає Принципам державного управління та спрямований на вирішення основних питань державної служби, ефективна реалізація зазначеного Закону є найбільшим викликом у наступний період, а тому необхідно запровадити системи реалізації Закону та забезпечити їх кадрами, які мають відповідний рівень компетентності. Серед основних складових елементів реформи державного управління, що забезпечуватимуть зазначене, визначено утворення структурних підрозділів з управління персоналом або введення посади спеціаліста з питань персоналу в міністерствах та інших центральних органах виконавчої влади з метою розвитку сучасного управління людськими

ресурсами з координацією діяльності Нацдержслужбою. В цій Стратегії також зазначено, що успіх реформи державної служби значною мірою залежить від якості управління людськими ресурсами в державних органах, що потребує утворення ефективних і дієвих служб управління персоналом у кожному державному органі, які повинні бути утворені протягом 2016 року в усіх державних органах (в організаціях з невеликою чисельністю працівників повинен бути призначений спеціаліст з питань управління людськими ресурсами). Нацдержслужба надаватиме підтримку (проведення навчання, надання рекомендацій, забезпечення співпраці) всім службам та спеціалістам, 50 відсотків яких повинні почати працювати протягом 2016 року, а всі інші – у 2017 році. Утворення служб управління персоналом у міністерствах та інших центральних органах виконавчої влади визначено одним із пріоритетів реформування державної служби та управління людськими ресурсами в державних органах [5].

Відповідно до статті 18 Закону України від 10.12.2015 р. № 889-ХІХ «Про державну службу» та Типового положення про службу управління персоналом державного органу, затвердженого наказом Нацдержслужби України від 03.03.2016 р. № 47 та зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 23.03.2016 р. за № 438/28568, у державному органі, залежно від чисельності персоналу, утворюється структурний підрозділ або вводиться посада спеціаліста з питань персоналу (далі – служба управління персоналом) з прямим підпорядкуванням керівнику державної служби [2; 4].

У державному органі, чисельність якого становить менше 10 осіб, обов'язки служби управління персоналом можуть бути покладені на одного з державних службовців цього органу. Чисельність служби управління персоналом визначається з розрахунку до 20 осіб на одного спеціаліста служби управління персоналом. Служба управління персоналом прямо підпорядковується керівнику державної служби в державному органі (далі – керівник державної служби).

Очолює службу управління персоналом керівник, який призначається на посаду та звільняється з посади керівником державної служби за наявності висновку центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби. На посаду керівника та на посади інших працівників служби управління персоналом у державному органі призначається особа, яка відповідає вимогам, встановленим Законом України «Про державну службу» [2].

Основними завданнями служби управління персоналом є: реалізація державної політики з питань управління персоналом у державному органі; забезпечення здійснення керівником державної служби своїх повноважень з питань управління персоналом; забезпечення організаційного розвитку державного органу; добір персоналу державного органу; прогнозування розвитку персоналу, заохочення працівників до

службової кар'єри, підвищення рівня їх професійної компетентності; здійснення аналітичної та організаційної роботи з кадрового менеджменту; організаційно-методичне керівництво та контроль за роботою з персоналом у підпорядкованих територіальних органах; документальне оформлення вступу на державну службу, її проходження та припинення [4].

Важливими складовими вивчення європейської практики діяльності служб управління персоналом є забезпечення органів державної служби підготовленими кадрами на основі відкритих і прозорих конкурсних процедур, досвід професійної адаптації та просування посадовців шаблями ієрархічної градації, механізми оцінювання діяльності державних службовців та ін. Запровадження принципів рівного доступу всіх бажаючих працювати на професійних засадах, започаткування відкритого конкурсного відбору стали у європейських країнах вирішальними чинниками створення прозорої й високоєфективної державної служби. Зарубіжні уряди впроваджують на державній службі також методи роботи у приватному секторі, а саме: бригадний характер роботи в процесі прийняття рішення, оцінка якості виконання службових обов'язків, зменшення кількості рівнів управління, визначення матеріального заохочення посадовців відповідно до кількості, якості та складності виконуваної роботи тощо [6].

На наш погляд, у нинішніх умовах трансформації українського суспільства кадрові служби органів державної влади, ураховуючи європейський досвід функціонування служб управління персоналом, мають розширювати свої функції, створюючи організаційно-функціональну структуру відповідно до основних функціональних блоків управління персоналом. У штаті служби персоналу мають бути соціологи, інтерв'юери-психологи, спеціалісти з організації праці, системні аналітики, консультанти з питань кар'єри, профорієнтації, організаційного планування [1]. Узагальнюючи практику діяльності служб управління персоналом у європейських країнах, можна визначити стійкі тенденції до її відкритості, реформування системи оплати праці, морального та матеріального заохочення посадовців; високий рівень комп'ютеризації; постійний пошук шляхів підвищення результативності роботи організацій; реалізації нових ідей, пов'язаних із аналізом витрат і підвищенням рентабельності; призначення молодих, перспективних, здатних досягати високих результатів чиновників на дуже високі державні пости; проведення дискусій, у яких беруть участь чиновники та їхні начальники, для визначення й перегляду завдань, а також обговорення шляхів досягнення поставлених цілей; заохочення в державних службовців новаторства і творчості; звітування перед громадськістю та ін.

Таким чином, важливу роль у підвищенні ефективності діяльності державних органів у європейських країнах відіграють служби управління персоналом, які зміло використовують новітні технології

управління персоналом та кадровими процесами. Досвід європейських країн щодо функціонування служб управління персоналом, з урахуванням національних особливостей, може бути запроваджений у діяльність вітчизняних органів державної влади в процесі модернізації їх кадрових служб.

Список використаних джерел

1. Гончарук Н.Т. Управління керівним персоналом у сфері державної служби України: теорія та практика: монографія. – Д.: ДРІДУ НАДУ, 2012. – 343 с.
2. Про державну службу: Закон України від 10 груд. 2015 р. № 889-ХІХ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.
3. Про стратегію державної кадрової політики на 2012 – 2020 роки: Указ Президента України від 1 лютого 2012 р. № 45/2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.president.gov.ua>
4. Про затвердження Типового положення про службу управління персоналом державного органу: наказ НАДС від 03.03.2016 № 47 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nads.gov.ua>.
5. Стратегія реформування державного управління України на 2016-2020 роки: схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 р. № 474-р [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.kmu.gov.ua.
6. Драган І. О. Підходи до удосконалення кадрового менеджменту в системі державної служби: аналіз зарубіжного досвіду / І. О. Драган // Державне управління: удосконалення та розвиток : електронне наукове фахове видання. – 2013. – № 1.

Віталій БАШТАННИК

д. держ. упр., професор, професор кафедри права та європейської інтеграції ДРІДУ НАДУ

Фаїр РАГІМОВ

аспірант кафедри права та європейської інтеграції ДРІДУ НАДУ

ФОРМУВАННЯ ОСНОВ ФУНКЦІОНУВАННЯ МЕХАНІЗМІВ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ СТАЛИМ РОЗВИТКОМ РЕГІОНІВ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ТА ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

У глобальному розумінні сталий розвиток являє собою науково обґрунтовану парадигму, ідеологію глобалізаційного процесу, передбачає виключно керований розвиток світової спільноти, що у певному композиційному поєднанні системного підходу, раціонального