

органів державної влади та публічного управління задля формування стійкості в умовах глобальних криз та ризиків, необхідно використовувати сучасну наукову методологію, зокрема такі загальнонаукові та спеціальні методи, як: системний аналіз (послідовність дій з установлення структурних зв'язків між елементами досліджуваної системи); аналіз та синтез; діалектичний (метод вміння знаходження істини через раціональну дискусію між співрозмовниками із різними точками зору); компаративістський (порівняльний аналіз співставлення правових феноменів з метою встановлення подібностей та відмінностей між ними); статистичний (розрахунок ймовірностей на основі аналізу всіх статистичних даних, що є в наявності); теоретичне моделювання.

Моделі публічного управління та адміністрування бібліотечною справою держав світу ґрунтуються на розумінні поняття «бібліотечна справа». Девід Ланкс пропонує нову місію для бібліотекарів: покращити суспільство, сприяючи створенню знань у своїх громадах. Бачення нової бібліотечної справи повинно виходити за рамки пошуку пов'язаних з бібліотекою застосувань для інформаційних технологій та Інтернету і має забезпечити міцну основу для цієї сфери. Переглянути бібліотечну практику, використовуючи фундаментальну концепцію, згідно з якою знання створюються за допомогою спілкування. Нові бібліотекарі підходять до своєї роботи як посередники в спілкуванні, вони прагнуть збагатити, захопити, зберігати і поширювати спілкування в своїх громадах [7]. У США розвинена форма роботи через професійні асоціації та консорціуми. У Великобританії розвивається модель громадської бібліотеки. В США, Австралії та Канаді показовою є програма SWITL, яка втілює в життя досвід партнерських проєктів між бібліотеками, професійними соціальними працівниками та спеціалістами інших галузей [2].

Моделі публічного управління та адміністрування мають величезний спектр. Україні потрібно обрати свій напрямок, з урахуванням воєнного стану і ліквідації наслідків війни в майбутньому.

Список використаної літератури

1. Кочеткова А. В., Цифрові бібліотеки як ознака XXI століття. URL: <https://uchika.in.ua/cifrovi-biblioteki-yak-oznaka-hhi-stolittya.html>
2. Миськевич Т. Сучасна бібліотека як мультисервісний заклад. URL: <https://cutt.ly/4KHrK7b>
3. Яка вона бібліотека нового типу? URL: <https://cutt.ly/gKX6Rc3>
4. Які проблеми турбують українців? URL: <https://cutt.ly/WKHtJe3>
5. Ярема Галина «Ніколи нічого не просила у Бога. У перший тиждень війни – попросила...». URL: <https://cutt.ly/ZKX55rN>
6. «7 причин зайти в бібліотеку в Фінляндії – і не за книгами». URL: <https://euro-pulse.ru/euroexpress/7-prichin-zayti-v-biblioteku-v-finlyandii-i-ne-za-knigami>
7. Lankes D. The Atlas of New Librarianship. URL: <https://davidlankes.org/new-librarianship/the-atlas-of-new-librarianship-online/>

Валентина ЗАХОРОЛЬСЬКА

аспірантка кафедри публічного управління та права, КЗВО «Дніпровська академія неперервної освіти» ДОР»

ВДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ: ДОСВІД КРАЇН ЄС

У більшості країн світу докорінна модернізація та реформування публічної служби була розпочата ще у 70 – 80-ті роки. XX ст. На сьогодні ці процеси дали змогу позитивно вплинути на показники ефективності роботи державного сектору, побудувати професійну та якісну публічну службу. В умовах здійснення адміністративної реформи в Україні доцільно проаналізувати досвід роботи країн ЄС з кадрами публічної служби [1].

Мета дослідження – вивчення зарубіжного досвіду роботи з кадрами публічного управління та рекомендації щодо вдосконалення української кадрової політики на публічній службі.

Об'єктом дослідження є публічна служба у країнах ЄС, а предметом – кадрова політика на публічній службі розвинених країн.

Для вдосконалення проходження публічної служби в Україні важливе значення має досвід роботи з кадрами. Франція першою наприкінці 1940-х років здійснила реформування публічної служби, у 1971 – 1988 рр. була проведена реформа системи публічної служби у Великій Британії, у 1997 р. – у Німеччині. Реорганізація публічної служби в Нідерландах проводиться з 1980 року, а починаючи з 2000 року вона перебуває на стадії поступового реформування. Реформування публічної служби залишається важливим пріоритетом протягом більш ніж 20 років у Швеції та багатьох інших країнах світу [1].

Не можна не відзначити, що за всієї універсальності завдань реформування публічної служби (підвищення ефективності роботи органів влади в цілому, збільшення віддачі від персоналу органів публічної влади, оптимізація бюджетних витрат на утримання публічного апарату) хід реформ багато в чому залежить від таких факторів, як особливості політичної культури, а також історично обумовлені особливості взаємовідносин влади та суспільства у цій конкретній країні. Слід акцентувати увагу на тому, що реформування та модернізація публічної служби в країнах демократії, вдосконалення її проходження стосується, насамперед, структурних змін у системі органів виконавчої влади, підбору персоналу та оптимізації його чисельності, умов оплати праці, оцінки діяльності та методів заохочення, підвищення професійної мобільності та покращення умов праці, розвитку системи ефективності на публічній службі.

Сутність реформування публічної служби, а отже, і її центрального елемента – проходження – розрахований на порівняно тривалий період і практично безупинним потоком слідує удосконалення форм, методів, технологій діяльності органів публічної влади, їх адаптації до зовнішніх та внутрішніх умов, що постійно змінюються [2].

Процес реформування, розвитку та вдосконалення державної служби у світовій практиці характеризується напрямками, визначеними насамперед континентальною та англосаксонською моделями. Континентальній моделі відповідає система кар'єрної публічної служби, яка передбачає, що службовці наймаються на публічну службу на весь період своєї професійної кар'єри, під час якої вони поступово просуваються по службі. До країн із класичною кар'єрною моделлю відносяться Франція, Німеччина, Іспанія, Люксембург, Болгарія, Румунія, Словаччина. В умовах кар'єрної системи державний службовець на весь період професійної діяльності пов'язує себе з однією структурою, для якої характерна певна ієрархія, яка, в свою чергу, забезпечує відомий автоматизм його просування службовими сходами.

Англосаксонській моделі відповідає система публічної служби за контрактом (договором). У цій системі працівники за контрактом наймаються на конкретні посади згідно з освітнім рівнем та професійними навичками. Класична посадова система функціонує у Швеції. Характерні риси посадової моделі притаманні системам Італії, Фінляндії, Великобританії, Естонії, Нідерландів. При посадовій системі відсутні гарантії просування по службі, оскільки проходження державної служби визначається реєстром посад, що передбачає умови для заміщення кожної з них.

Французький досвід адміністративних реформ прийнято вважати традиційним прикладом континентальної моделі держслужби. Виходячи з чинного законодавства процедури прийому на публічну службу допускають проведення конкурсу у двох випадках: по-перше, очні іспити, співбесіди та тестування; по-друге, заочне зіставлення послужних списків претендентів. Із загального правила (призначення на конкурсній основі) закон робить низку винятків: на формування нового корпусу службовців, на вищі посади міністерського, префектурного чи посольського рівня) та для окремих нижчих посад [3].

Яскравим прикладом так званої «менеджеральної» (відкритої) моделі публічної служби виступає Великобританія, яка ще у 70-ті роки. ХХ ст. здійснила масштабні реформи публічного

управління. Важливим нововведенням цієї моделі було привнесення у традиційну бюрократичну систему управління клієнтоорієнтованості, цільової установки на результат. Одним із головних напрямів реформи стала оптимізація чисельності державних службовців та аутсорсинг окремих функцій публічного управління. З цією метою були засновані виконавчі агенції (державні корпорації, QUANGO – Quasi Non-governmental Organizations), які співпрацюють із міністерствами (центрами формування політики) на контрактній основі [4]. Таким чином уряду вдалося формально скоротити чисельність державного апарату. Водночас реформа завдала відчутного удару по престижу публічної служби: навіть співробітники QUANGO отримували менше, ніж менеджмент у недержавному секторі. У цілому досвід свідчить, що вся система проходження публічної служби у Великій Британії орієнтована не на вузьку спеціалізацію, а на формування чиновника-менеджера широкого профілю (аналогічна концепція домінує і у Франції).

Загалом проведені наприкінці минулого – початку нового століття реформи підтвердили адаптивність британської системи публічного управління та публічної служби, що демонструється у життєздатності нових інститутів та процедур проходження публічної служби. Водночас, процеси реформування відобразили досить високий рівень збереження існуючих традицій.

Звісно ж, що позитивним прикладом для вітчизняної системи публічної служби може бути їх практика компетентнісного підходу до оцінки цивільних службовців, і навіть управління кар'єрою службовців з результатів їхньої професійної діяльності.

Отже, аналіз зарубіжного досвіду роботи з кадрами на публічній службі показав, що в ЄС було розроблено різні моделі публічної служби, які поєднуються загальною назвою «нове публічне управління» [5]. Проведений аналіз дозволив здійснити систематизацію основних тенденцій розвитку інституту проходження публічної служби, до яких віднесено: 1) розробка програм реформування та модернізації публічної служби та оптимізацію та створення в системі публічної служби нових організаційних структур; 2) прийняття нового законодавства про публічну службу; 3) створення інституту найвищих керівників; 4) існування спеціальних інститутів управління публічною службою; 5) послідовне скорочення публічного апарату; 6) ротація кадрів; 7) використання методів менеджменту, запозичених із приватного сектора; 8) забезпечення процесу безперервної професійної освіти публічних службовців; 9) наявність кодексів етики.

Таким чином, закордонний досвід роботи з кадрами на публічній службі є дуже цінним для України. Його адаптація до вимог нашої держави та національних традицій сприятиме реформуванню та модернізації публічної служби, удосконаленню її проходження.

Список використаної літератури

1. Томашук О. С. Досвід країн ЄС щодо формування кадрової політики державної служби: автореф. дип. роботи на здобуття освітнього ступеня «магістр»: спец. 281 «Публічне управління та адміністрування» / О. С. Томашук, ЧНУ ім. Петра Могили. Миколаїв, 2020. 14 с.
2. Гончарук Н. Т. Модернізація державної служби України на сучасному етапі розвитку / Н. Т. Гончарук, Л. В. Прудиус; за ред. О. В. Покатаєвої // Право та державне управління: збірник наукових праць: [у 2-х т.]. Запоріжжя: КПУ, 2017. Т. 2. № 4. С. 191–198.
3. Система державного управління Республіки Франція: досвід для України / авт.-уклад. Л. А. Пустовойт; за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка. – К. : НАДУ, 2010. – 56 с.
4. Bertelli, Anthony M. 2006. Governing the Quango: An Auditing and Cheating Model of Quasi-Governmental Authorities. JPART Vol. 16. No. 2. P. 239–261.
5. Public administration after «New public management» / Organisation for Economic Co-operation and Development. Paris: OECD publishing, 2016. 112 p.