

бюрократії, визначення цілей застосування ШІ, узгодження цінностей публічного управління з можливостями та здобутками ШІ у цій сфері [3, с. 759; 5].

Отже, вплив ШІ на систему публічного управління та адміністрування значно змінює процеси формування та реалізації публічної політики у різних сферах, систему надання публічних послуг, організацію взаємодії публічної адміністрації та громадян. Відповідно сьогодні висувуються нові вимоги до організації робочого місця, компетентностей публічних службовців, системи їх професійного навчання. Зазначене відкриває нові перспективи та інтеграційний вектор подальшої трансформації публічного управління в Україні на основі спільних європейських підходів у цій сфері.

Список використаної літератури

1. AI Watch Artificial Intelligence in public services Overview of the use and impact of AI in public services in the EU. Science for Policy Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020, 96 p. URL: https://joinup.ec.europa.eu/sites/default/files/document/2020-07/jrc120399_Misuraca-AI-Watch_Public-Services_30062020_DEF_0.pdf
2. AI Watch. European Commission. URL: https://ai-watch.ec.europa.eu/index_en
3. Bullock J. B. Artificial Intelligence, Discretion, and Bureaucracy. *American Review of Public Administration*. 2019. Vol. 49(7). 751–761. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0275074019856123>
4. Corvalán Juan Gustavo Digital and Intelligent Public Administration: transformations in the Era of Artificial Intelligence A&C: *Revista de Direito Administrativo & Constitucional*. Belo Horizonte. 2018. ano 18, n. 71, p. 55–87, jan./mar. DOI: 10.21056/aec.v18i71.857.
5. L'intelligence artificielle dans l'administration publique : opportunités et préoccupations. Chaire de recherche sur l'administration publique à l'ère numérique. Bullock, J. B. Artificial Intelligence, Discretion, and Bureaucracy. *American Review of Public Administration*. 2019. Vol. 49(7), 751–761. URL: <https://www.administration-numerique.chaire.ulaval.ca/recherches/lintelligence-artificielle-dans-ladministration-publique-opportunités-et-preoccupations>
6. Livre Blanc Intelligence artificielle Une approche européenne axée sur l'excellence et la confiance. Commission Européenne. Bruxelles, le 19.2.2020 COM(2020) 65 final. URL: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020_fr.pdf
7. Regan Priscilla M., Subgroup on Ethics and Bias Chair; and Karl Maschino A Public Administrator's Practical Guide to Ethics and Artificial Intelligence. *AI and Its Impact on Public Administration. Standing Panel on Technology Leadership*. National Academy of Public Administration. April 2019. P. 17–23.
8. Young Matthew M., Bullock Justin B., Leczy Jesse D. Artificial Discretion as a Tool of Governance: A Framework for Understanding the Impact of Artificial Intelligence on Public Administration. *Perspectives on Public Management and Governance*. 2019. 1–13 doi:10.1093/ppmgov/gvz014.
9. Zuiderwijk Anneke, Chen Yu-Che, Salem Fadi Implications of the use of artificial intelligence in public governance: A systematic literature review and a research agenda. *Government Information Quarterly*. Volume 38. Issue 3. July 2021. 101577. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2021.101577>.

Олена ХВАТОВА

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

ДОСВІД ПОЛЬСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ: ОРІЄНТИР ДЛЯ УКРАЇНИ

Становлення демократичної, соціальної та правової України потребує серйозного оновлення державної служби, підвищення ефективності виконання державних завдань та функцій щодо забезпечення прав, свобод та інтересів громадян, надання відповідних адміністративних послуг.

Сьогодні реформи державної служби лише зрідка підвищують ефективність та результативність, а тому мають враховувати власні потреби та пріоритети, а також зарубіжний досвід модернізації державної служби.

Польща є територіальним сусідом України, і досвід Польщі схожий на часові рамки, в які починається державне будівництво, а також на проблему пошуку моделі державного управління, подібної до української системи управління. Для більш повної картини необхідно враховувати не лише вітчизняні дослідження, а й наукові розробки польських науковців, що дозволить об'єктивно оцінити практичні аспекти функціонування польської державної служби. Проблеми організації та функціонування польської державної служби досліджують вітчизняні вчені: М. І. Лахижа, Г. М. Дейнега, І. В. Поліщук, А. О. Чаркіна, Є. П. Грибоножко. Метою даної роботи є дослідження особливостей виконання функцій польського державного службовця.

Позитивна оцінка польських адміністративних реформ міжнародними експертами, а також деяка схожість початкових умов державотворення в Польщі та Україні спонукали нас повною мірою використати польський досвід в Україні. Успіх реформи польської державної служби розглядається як функціональне доповнення до повітової автономії. Іншим важливим досягненням адміністративної реформи було зниження провінційного рівня та запровадження самоврядування на регіональному рівні. Також спостерігається позитивна тенденція розвитку професійної компетенції у сфері державного управління в Польщі, яка характеризується такими ключовими принципами: формулювання стратегічної політики управління людськими ресурсами (інвестування в людський розвиток через професійну підготовку та перепідготовку менеджерів; створити гнучку систему управління людськими ресурсами, щоб відповідати вимогам добору персоналу, системи навчання та підвищення кваліфікації, щоб персонал міг легко адаптуватися до мінливих потреб державного управління); створити систему управління ефективністю для державних службовців, щоб забезпечити набір мотивації та стимули для підвищення ефективності; удосконалити систему прийняття рішень для надання державним службовцям набору навичок і можливостей [1].

Найважливішими позитивними змінами в органах державної влади Польщі за період реформи були: якісна зміна відносин між політикою та адміністрацією (розподіл політичних посад, державних службовців); запровадження територіальних принципів над галузевими (децентралізація процесів прийняття рішень, завдання та фінансування, обмеження чисельності державного апарату); детальне положення про процеси прийняття рішень; підвищення прозорості та відкритості діяльності органів влади всіх рівнів; перехід від кількісних до якісних стандартів оцінки діяльності органів виконавчої влади; запровадити механізми громадського діалогу в процесах прийняття управлінських рішень, створити гарантії належної поведінки посадових осіб [3, с. 97], розробка технічного завдання та управління проектами, спрямованими на модернізацію та вдосконалення апарату органів державної влади, ведення реєстрів державних та адміністративних послуг [2].

На відміну від вітчизняних науковців, польські вчені критично ставляться до власних громадських організацій. Тому, на думку вчених, польська державна служба ще не до кінця сформована і ще розвивається. В інших європейських країнах державна служба сформувалася набагато раніше і, власне, на її основі була змодельована польська державна служба. А створеним в країні державним органам ще багато роботи над створенням сильного та незалежного офісу для ефективного та професійного обслуговування їх діяльності [4]. Деякі науковці вважають, що правила відбору та вимоги державних службовців різні, рівень відповідальності за їх діяльність неоднаковий, умови регулювання трудових відносин різні [5; 6; 7]. Незалежність державних службовців гарантується. У статті 153 Конституції Республіки Польща зазначено, що державні службовці повинні функціонувати для забезпечення професійного, надійного, безпартійного та політично нейтрального виконання державних обов'язків у державному управлінні. Конституція Польщі також передбачає право доступу до державної служби, яким користуються всі громадяни, і зобов'язує прем'єр-міністра підзвітним працівникам виконавчої влади. Водночас Закон про державних службовців [9] (ст. 78)

передбачає, що державні службовці не мають права публічно висловлювати свої політичні погляди, створювати політичні партії, що впливало б на виконання їх посадових обов'язків. Слід також звернути увагу на ступінь незалежності органів державної влади, на який не впливає втручання політичних сил чи зміни політичної ситуації в країні. Після зміни уряду зміна посадових осіб стосується переважно політичних посад (міністрів, заступників міністрів) та політичних членів партії. Зміни також торкаються генерального директора центрального уряду. Закон про державну службу, який передбачає запобігання політичному втручанню у відбір і просування державних службовців, гарантує відкритий і конкурсний відбір після вакантної посади державної служби, а не зміну політичної системи країни. Зовнішнє втручання в державний сектор все ще відносно велике, що виражається в тому, що: по-перше, часто є вакансії, але оголошення про конкурс не подається; по-друге, в деяких випадках генеральний директор призначає кандидатів, які не відбираються за конкурсом, але громадяни з політичною підтримкою. Законом «Про державну службу» визначено публічний процес добору державних службовців. Набір кандидатів на державну службу організовує Генеральний директор Агентства. Інформація про вакансії та прийом на роботу та їх результати є загальнодоступною та оприлюднюється у Бюлетені публічної інформації агентства, а також у Бюлетені Офісу Прем'єр-міністра.

Оголошення про відбір повинні містити: назву та адресу установи; вимоги, що стосуються робочого місця, виходячи з посади та вказівку на те, які переважають, а які є додатковими; обсяг завдань, що виконуються на робочому місці; рекомендовані матеріали, терміни подання та місця, терміни не можуть бути меншими ніж 10 днів з дати оголошення про набір. Нововведенням є запровадження скороченого п'ятиденного терміну прийому на заміщення вакантних посад державної служби. Натомість оголошення про результати відбору має містити: назву та адресу установи, ім'я та прізвище обраного кандидата та інформацію про місце його проживання.

Рівень відкритості та прозорості Польщі є важливим питанням у функціонуванні державної служби. Принцип забезпечення прозорості та відкритості органів державної влади Польщі ґрунтується на положеннях Закону «Доступ до публічної інформації» [10]. Закон визначає механізми обміну публічною інформацією. Відповідно до статті 7 цього закону передбачається надання відповідних документів «на вимогу». Також ст. 7 запроваджує загальне правило вільного доступу до публічної інформації. Виняток із цього принципу наведено у статті. Відповідно до розділу 15 Закону, плата може стягуватися лише в тому випадку, якщо інформація надається «на вимогу», а суб'єкт господарювання повинен нести додаткові витрати, пов'язані з методом розкриття. Водночас до закону внесено зміни, які обмежують доступ до певної публічної інформації через її економічну важливість. Відповідно до нових правил, обмежується доступ до інформації, яка відноситься до конфіденційної.

Одним із позитивних моментів діяльності польської державної служби було запровадження програми «дружнього менеджменту», що призвело до низки заходів: кіоски розповсюджують електронну інформацію про адміністративні послуги та вакансії, створення інформаційного центру державних службовців для спрощення доступу до інформації про адміністративні послуги та вакансії. Інформація про діяльність, послуги та компетенції органів державної влади та їх працівників, можливості розвитку державних службовців, презентації в академічних умовах з розробок та питань діяльності органів державної влади, організація презентацій та конференцій; розповсюдив практичний посібник, що містить інформацію та поради з питань адміністрування, набору, навчання, розвитку комунікацій тощо.

Саме тому міжнародний досвід державних службовців може стати в нагоді Україні, особливо при реформуванні цього важливого державного інституту, оскільки це складний, тривалий, багатоетапний процес, успіх якого залежить від ефективності, продемонстрованої десятиліттями використання існуючих механізмів та їх якість в інших розвинених країнах. Враховуючи поточний процес інтеграції України до ЄС, її інституції стикаються з серйозним завданням реформування та вдосконалення відповідно до стандартів ЄС. Це повною мірою стосується державних службовців. Водночас, на нашу думку, слід спиратися на досвід різних

країн, але брати до уваги дослідження іноземних вчених, які можуть більше критикувати функціонування державної служби у своїх країнах.

Список використаної літератури

1. Поліщук І. В. Механізми розвитку професійного потенціалу державних службовців у Польщі. *Актуальні проблеми державного управління: зб. наук. пр.* 2015. № 1. С. 315–322.
2. Баранцева К. К. Державна служба: зарубіжний досвід та Україна: Навчально-методичні матеріали. К.: ДПС України, 2012. 40 с.
3. Чаркіна А. О. Принципи державної служби в країнах європейського союзу (на прикладі Польщі та Німеччини). *Інвестиції: практика та досвід : зб. наук. пр.* 2016. № 16. С. 95–99.
4. Służba cywilna w Polsce – charakterystyka [Elektroniczny zasób] / Dostęp: <https://www.bryk.pl/wypracowania/pozostale/administracja/23613-sluzba-cywilna-w-polsce-charakterystyka.html>
5. Latacz E. Podstawowe zasady naboru do służby cywilnej [Elektroniczny zasób] / Ewa Latacz // Dostęp: http://www.repozytorium.uni.wroc.pl/Content/42759/24_Ewa_Latacz.pdf
6. Służba publiczna w Polsce – diagnoza / Skuteczne państwo i instytucje gospodarcze służące wzrostowi oraz włączeniu społecznemu i gospodarczemu. 2015. 15 p.
7. Zuzankiewicz P. Jakość funkcjonowania administracji rządowej a obowiązki członków korpusu służby cywilnej / Piotr Zuzankiewicz // *Problemy prawa i administracji : pod redakcją Andrzeja Kojdera.* № 1/2011. P. 39–49.
8. Mechanizmy przeciwdziałania korupcji w Polsce. Skrót raportu / Transparency international the global coalition against corruption. – Instytut spraw publicznych. 2016. 17 p.
9. Ustawa z dnia 21 listopada 2008 roku o służbie cywilnej (Dz.U. z 2008 r., Nr 227, poz. 1505 ze zm.).
10. Ustawa z dnia 1 września 2001 roku o dostępie do informacji publicznej (Dz.U. z 2001 r., Nr 112, poz. 1198).

Ірина ШУМЛЯЄВА

к.держ.упр., доц., доцент кафедри державного управління і місцевого самоврядування, НТУ «Дніпровська Політехніка»

Віталій КИРИЧЕНКО

аспірант кафедри державного управління і місцевого самоврядування, НТУ «Дніпровська Політехніка»

РОЗВИТОК МІСЦЕВОЇ РЕФЕРЕНДНОЇ ДЕМОКРАТІЇ: ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ

Розвиток місцевого самоврядування в Україні актуалізує необхідність більш активного залучення до вирішення питань місцевого значення членів територіальної громади. На конституційному рівні передбачено, що народне волевиявлення здійснюється через різні форми безпосередньої демократії, зокрема, місцевий референдум. Водночас в Україні не забезпечено належну реалізацію цього права, оскільки Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» містить лише норми загального характеру стосовно можливості проведення місцевих референдумів (визначення та предмет місцевого референдуму), закріплюючи у ч. 5 ст. 7 положення про те, що порядок призначення і проведення місцевого референдуму, а також перелік питань, що вирішуються виключно референдумом, визначаються законом про референдуми. Відсутність такого закону унеможливує реалізацію права громадян України на народне волевиявлення через місцевий референдум, що суперечить сталій практиці та сучасним тенденціям розвитку місцевої референдної демократії в країнах Європейського Союзу.