

Здійснення оптимізації регулювання господарської діяльності регіональними органами влади та місцевого самоврядування забезпечить більш ефективно витрачання бюджетних коштів, призначених на забезпечення діяльності вказаних органів, зменшення адміністративного навантаження на суб'єктів господарювання, а відповідно, створення передумови для розвитку малого та середнього підприємництва.

Комплексне проведення зазначених заходів відповідно до чинного законодавства та належний контроль за їх виконанням з боку уряду, дозволять забезпечити реалізацію державної політики щодо проведення дерегуляції, впровадити практику ухвалення збалансованих нормативно-правових актів, оптимально регулюючих різні галузі підприємницької діяльності, створити передумови для стрімкого зростання економіки, підвищення інвестиційної привабливості України та конкурентоздатності товарів і послуг національних виробників.

Список використаних джерел

1. Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020»: Указ Президента України від 12 січня 2015 р. № 5/2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>

2. Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2017 році: Аналітична доповідь до Щорічного Послання Президента України до Верховної Ради України. – К. : НІСД, 2017. – 928 с.

3. Деякі питання Державної регуляторної служби України» (зі змінами): Постанова Кабінету Міністрів України від 24 грудня 2014 р. № 724 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/724-2014-%D0%BF>

4. Аналітичний звіт за 2017 рік//Державна регуляторна служба України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.drs.gov.ua/press-room/analitichnyj-zvit-drs-za-2017-rik/>

Тетяна РОГОЖНИКОВА

слухачка ДРІДУ НАДУ

РЕФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ УКРАЇНИ ІЗ УРАХУВАННЯМ ОСОБЛИВОСТЕЙ МОДЕЛЕЙ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ В КРАЇНАХ ЄС

На сучасному етапі розвитку України особливого значення набуває питання реформування системи місцевого самоврядування, яка є демократичною основою суспільного життя, децентралізації управління та необхідною передумовою становлення громадянського суспільства. В Україні закладено конституційні засади місцевого самоврядування,

ратифіковано Європейську хартію місцевого самоврядування, ухвалено низку нормативно-правових актів, що регулюють діяльність органів місцевого самоврядування.

Для ефективного реформування системи місцевого самоврядування необхідним є підвищення рівня кадрового забезпечення та ефективна кадрова політика, яка включає: відтворення кадрового потенціалу органів місцевого самоврядування, його зайнятість, правове врегулювання трудових відносин, організаційних механізмів і процедур відбору персоналу, мотивацію, оцінку, удосконалення, просування, переміщення кадрів, формування корпоративної культури [1]. Метою кадрової політики є відбір та ефективне використання на службі в органах місцевого самоврядування висококваліфікованих фахівців, створення належних умов для реалізації ними професійного потенціалу та успішного виконання своїх професійних обов'язків [2].

Служба в органах місцевого самоврядування відповідно до статті 1 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» є професійною діяльністю громадян, що спрямована на реалізацію територіальною громадою свого права на місцеве самоврядування та окремих повноважень органів виконавчої влади, наданих законом [3].

Службу в органах місцевого самоврядування та державну службу останнім часом об'єднують у більш ширше загальне поняття – публічна служба. Термін «публічна служба» вперше на законодавчому рівні був закріплений в 2005 р. у Кодексі адміністративного судочинства України. Відповідно до пункту 15 статті 3 цього Кодексу публічна служба характеризується як діяльність на державних політичних посадах, професійна діяльність суддів, прокурорів, військова служба, альтернативна (невійськова) служба, дипломатична служба, інша державна служба, служба в органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування [4]. Із наведеного визначення зрозуміло, що служба в органах місцевого самоврядування включається у поняття публічна служба. Отже, надалі звернемо увагу на моделі публічної служби в країнах Європейського Союзу, оскільки спираючись на них формуються принципи, основні риси та складові кадрової політики в публічному управлінні.

На сьогодні, існує три основні моделі публічної служби – кар'єрна (кадрова), посадова та змішана. Публічна служба Європейського Союзу та низки країн-членів Європейського Союзу (Франції, Німеччини, Данії, Іспанії, Болгарії, Румунія та ін.) побудована за принципом кар'єрної моделі. Посадова модель застосовується в Швеції, Нідерландах, Естонії, змішана – в Італії, Великій Британії, Латвії, Литві, Мальті, Польщі, Угорщині, Чехії.

Кар'єрна модель також має назву закритої моделі публічної служби, через те, що вона обмежує можливість вільного переміщення персоналу

між державним та приватним секторами. Посадова модель, відповідно, є відкритою тому, що кандидати з приватного сектору мають право займати посади державного сектору [5].

Кар'єрна модель передбачає встановлення специфічного ієрархічного порядку для посад, який надає змогу публічному службовцю за визначений термін перебування на посаді пройти шлях від нижчого посадового рівня до найвищого. При цьому у кожній системі посад існують горизонтальні поділи (в залежності від рівня освіти) та вертикальні, що враховують різноманітність професій [6]. Ключовою особливістю кар'єрної моделі є принцип несумісності депутатського мандата з посадою у публічній службі. Вступ на публічну службу здійснюється із дотриманням принципу рівності всіх претендентів на основі конкурсного відбору. Обов'язковими умовами при вступі є наявність базової освіти та спеціальне попереднє навчання. Рівень заробітної плати залежить від посади, стажу та рангу публічного службовця відповідно до законодавчо затвердженої сітки оплати праці. [8].

За посадовою моделлю публічної служби набір проводиться відповідно до необхідного освітнього рівня й професійних навичок на конкретну посаду за контрактом. Публічний службовець не має гарантій щодо просування по службі, оскільки проходження публічної служби визначається каталогом посад, в якому сформульовані умови для зайняття кожної з них [9]. За такої моделі публічний службовець має право на вільне переміщення між публічним та приватним сектором. Також особливістю посадової моделі публічної служби є можливість обіймання посади публічного службовця з одночасною наявністю депутатського мандата.

Змішана модель публічної служби поєднує в собі ознаки кар'єрної та посадової моделі. Так, у контрактних відносинах між службовцем і органом публічної влади, який його наймає, службовець не має статусу публічного службовця, але, як правило, підпадає під юрисдикцію публічного права. Для цієї моделі також властива наявність деякого переліку посад із характерним режимом організації кар'єри та доступу до публічної служби у середині кадрової системи [5].

Отже, як видно із наведеного огляду моделей публічної служби, єдиного підходу до їх вибору, як і для вибору кадрової політики публічної служби не існує. Кожна держава має свою, оригінальну систему зі своїми традиційними особливостями, сформованими завдяки особливостям культури та регіональних впливів. Вивчення та використання досвіду країн Європейського Союзу дозволяє точніше окреслити місце публічної служби в Україні у сучасних тенденціях розвитку, відкрити нові поняття, концепції, моделі для подальшого застосування їх у кадровій політиці публічної служби [7].

Для здійснення ефективного реформування системи місцевого

самоврядування, нова модернізована модель кадрової політики публічної служби має інтегрувати елементи різних моделей публічної служби, підбираючи доречні саме для нашої країни складові, необхідні для розв'язання наявного широкого спектру проблем управління кадровим потенціалом в органах публічного самоврядування та державної служби.

Список використаної літератури

1. Толкованов В. Інформаційно-аналітичний звіт «Аналіз ситуації щодо професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування в Україні» / В. Толкованов.– К., 2017. – 57 с.
2. Гончар С.В. Теоретичні аспекти кадрової політики на (суб) регіональному і муніципальному рівні / С.В. Гончар // Державне управління. – Вип. 269. – Том 281. – С. 81 – 86.
3. Про службу в органах місцевого самоврядування: закон України від 7 червня 2001 р. № 2493 – III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – №33 – ст. 175
4. Кодекс адміністративного судочинства України // Відомості Верховної Ради України. – 2005.– № 35.– Ст. 446.
5. Прокопенко Л. Публічна служба в країнах ЄС / Л. Прокопенко, І. Шабатіна // Публічне адміністрування: теорія і практика. – Д.: ДРІДУ НАДУ. – 2009. – Вип. 1. – С. 76 – 86.
6. Корнута Р. Окремі особливості правового регулювання публічної служби Німеччини / Р. Корнута // Проблеми реформування державного управління : зб. наук. пр. – К. : Вид-во УАДУ, 2000. – С.129 – 170.
7. Глебов Г.О. Організація державної служби: європейський досвід / Г.О. Глебов, О.М. Бериславська // Правові новели. Науково-виробничий журнал – 2014. – № 1. – С. 71 – 76.
8. Мамчур Г.В. Види і моделі державної служби / Г.В. Мамчур // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Державне управління – 2014. – № 1. – С. 41 – 45
9. Кізілов Ю.Ю. Зарубіжний досвід проходження державної служби та можливості його використання в Україні в умовах адміністративної реформи / Ю.Ю. Кізілов // Аспекти публічного управління – 2016. – Том 4, № 6 – 7. – С. 57 – 65.