

Державне фінансування початкової, середньої і післясередньої невищої освіти більш децентралізоване, ніж вищої освіти. Розподіл кінцевого фінансування за рівнями управління сумарно в початковій, середній та післясередній невищій освіті приблизно був таким: центральний – 36 %, регіональний – 24 %, місцевий – 43 % (2011 р.); у вищій освіті відповідно – 85 %, 13 %, 2 % (2010 р.).

Для початкової, середньої та післясередньої невищої освіти високий рівень централізованого фінансування (понад 80%) зберігається в Новій Зеландії (100 %), Туреччині (96 %), Словенії (90 %), Нідерландах (88 %), Ірландії (83 %), Італії (понад 80 %), низький рівень (менше 3 %) – у Швейцарії, США, Кореї (до 1%) та Японії (1,8 %), Польщі (2,4 %) і Канаді (2,7 %). Для вищої освіти (2010 р.) найбільшу централізацію (понад 99 %) демонструють Чилі, Ісландія, Нідерланди, Нова Зеландія, Норвегія та Словачка Республіка (по 100 %), Сполучене Королівство (99,9 %), Естонія, Угорщина і Португалія (по 99,8 %), найменшу – Іспанія (16 %), Швейцарія (18 %) і Бельгія (25 %).

Останнім часом в різних країнах здійснюються реформи щодо вдосконалення моделей фінансування вищої освіти.

Державні субсидії (стипендії, гранти, запозичення тощо) студентам і сім'ям в основному є характерними для вищої освіти. Майже 22 % державних видатків на вищу освіту, або 0,3 % ВВП, спрямовується на підтримку студентства, сімей та інших приватних осіб. Ці видатки як частка ВВП найбільші в Норвегії та Сполученому Королівстві (по 1,0 %), Новій Зеландії (0,9 %), Данії (0,7 %), найменші – у Чеській Республіці (0,02 %), Кореї (0,07 %), Мексиці, Франції, Швейцарії, Ізраїлі та Іспанії (0,09 – 0,11 %). Субсидії зазвичай більш явні в системах, де студенти повинні принаймні частково платити за освіту. Система студентських запозичень має тенденцію до провадження в країнах із високим рівнем залучення у вищу освіту. Отримувачі субсидій мають значну свободу у витраті коштів [1].

У початковій, середній, післясередній невищій освіті в середньому по країнах капітальні видатки становлять 7 %, поточні – 93 %, із них 79 % витрачаються на заробітну плату (63 % викладачам). У вищій освіті частка капітальних видатків становить 10 %, поточних – 90 %, з них 68 % на заробітну плату (42 % викладачам). Близько третини (31 %) асигнувань на вищу освіту присвячено дослідженням і розробкам, найбільше – у Швейцарії (56 %), Швеції (52 %), Португалії (46 %), Норвегії (41 %), Нідерландах, Німеччині, Фінляндії та Естонії (по 39 %), Австралії (38 %), Італії та Бельгії (по 35 %) [1].

Показники свідчать, що в країнах ОЕСР немає простої залежності між видатками на освіту та рівнем успішності учнів: менші питомі витрати не обов'язково призводять до більш низьких результатів. Результати навчання можуть бути покращені більш як на 20 % за умови збереження нинішнього рівня витрат.

1. Соціальна і гуманітарна політика: підручник / [авт.кол. : В. П. Трошинський, В. А. Скурагівський, М. В. Кравченко та ін.]; за заг. Ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трошинського. – Київ : НАДУ, 2016. – 792 с.

Ольга АНТОНОВА

д.держ.упр., професор кафедри державного управління та місцевого самоврядування, вчений секретар ДРІДУ НАДУ

ПОДОЛАННЯ СУПЕРЕЧНОСТЕЙ МІЖ ЦІННОСТЯМИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ: ДОСВІД КРАЇН ЄС ДЛЯ УКРАЇНИ

Актуальність проблематики подолання суперечностей між цінностями державної служби обумовлена не тільки болючими процесами реформування системи державного управління та державної служби, але й тими суперечливими факторами суспільного життя, що «...підривають основи державного управління, породжують в громадськості сумніви щодо прозорості й законності прийняття та реалізації управлінських рішень...» [4, с. 3]. Соціальні суперечності серед іншого пов'язуються у професійній діяльності державних службовців із патерналістськими настроями, непоінформованості та необізнаності як громадян, так і державних службовців, певними стереотипами щодо організаційної, управлінської культури та стилю керівництва, що призводить до неможливості виявити ініціативність, персональну відповідальність, нездатність відстоювати власну фахову думку, успішно взаємодіяти з колегами та знаходити спільну мову з громадянами.

На думку французьких реформаторів Ф.Ларата та К. Шовіна, «...державна влада спирається на адміністрацію, яка уособлюється державною службою та обслуговує суспільство, поважає закон та демонструє нейтралітет, об'єктивність та звітність. Це означає, що державні службовці повинні поводитися у такий спосіб, аби поважати ці принципи, включаючи лояльність, безпристрасність, чесність, та повинні демонструвати зразкову поведінку» («Подолання суперечностей між цінностями: виклик французьким менеджерам державної служби та їх навчальним закладам», 2017) [8]. До того ж Ф. Ларат підкреслював, що важлива роль у просуванні цих цінностей надається саме фахівцям цієї сфери, які будуть втілювати ці цінності шляхом розробки інституціональних проектів, під час оцінювання професійної діяльності посадовців та просування тих фахівців, які реалізують ці цінності, водночас із застосуванням санкцій за наслідками діяльності тих, хто їх ігнорує, не дотримується їх [8]. Саме ця думка розділяється і директором Академії державного управління в Берліні В. Широцьким.

Проте в Україні традиційна недовіра громадськості до органів влади створила ситуацію, що публічним адміністраціям доводиться дбати не

про власний імідж, створення та підтримку свого бренда, скільки про цілковиту зміну свого позиціонування – зміну ставлення громадян до установи та послуг, що нею надаються [5, с. 34]. Особливо актуалізується необхідність підготовки державних службовців до такої професійно-мовної комунікації з метою взаємного пристосування поведінки людей і забезпечення кооперативної взаємодопомоги на основі обміну знаннями, інформацією, досвідом [5, с. 102]. Інформаційний обмін та налагодження діалогової комунікації залежить від професійної діяльності. Готовність до діалогової комунікації полягає в одночасному розвиткові та підтримці діалогової компетенції, професійно-мовну гомогенності, комунікативної компетентності, регулятивно-емоційної компетентності [5, с. 115 – 116]. Окрім фахової підготовки до комунікації не останню роль відіграє етична компетентність державного службовця, що безпосередньо пов'язана з процесами гуманізації, розвитком професіонального потенціалу та визнанням заслуг.

На окрему увагу у цьому контексті заслуговує підхід дослідниці Т.Е.Василевської щодо підтримки та розвитку етичних компетентностей державних службовців: «...морально-психологічні характеристики публічних службовців часто залишалися поза рамками оцінювання їхнього професіоналізму», «...безвідносно до внутрішньої мотивації вияву...» професійних знань, вмінь, навичок [1, с. 155]. Вузькокорпоративний професійний егоїзм (в якому державний службовець є заручником професійних знань, функціонує в умовах обмеженості «інтересів контори», настанов, поглядів на світ, специфічних норм, правил взаємодії) призводить до деформацій принципів та процедур публічноуправлінської діяльності, зокрема використання службового становища, неухважне ставлення до громадян та колег, нехтування загальногромадськими інтересами [1; 2, с. 69-70], що сприймається як «другорядні фактори ... й не розглядаються як нівеляція професійності. Тим самим легалізується можливість бути високим професіоналом, не дотримуючись професійно-етичних вимог» [1, с. 157]. Пріоритетного значення в таких умовах набувають практика непотизму, кар'єрного просування за допомогою неформальних дружніх зв'язків, політичної доцільності, особистої відданості, залежності кар'єрних просувань від одноосібного волевого рішення керівника.

Запроваджений Міжнародний індекс ефективності державної служби (2017) до функції управління людськими ресурсами відносить як компетентність і добросесність кандидатів, яких відбирають на посади державної служби, так і вміння держави залучити та, найголовніше, втримати талановитих людей.. До того ж добросесність вимірювалася за такими показниками, як: рівень сприйняття корупції, дотримання правил та процедур, професійна етика, справедливість та незалежність, прагнення служити суспільству і державі та процеси, що спрямовані на забезпечення добросесності державних службовців та запобігання

конфлікту інтересів [1, с. 157-158]. Етична компетентність, вважає Т.Е.Василевська, це етична чутливість, вияв етично коректної поведінки в ситуаціях морального вибору [1, с. 160], де морально-психологічний клімат в колективі та організаційна культура створюють умови для належного вибору лінії поведінки.

Сучасний підхід до організаційної культури, зорієнтований на надання послуг, ґрунтується на зовнішній спрямованості професійної діяльності державних службовців. Проте дані досліджень свідчать про той факт, що внутрішнє організаційне середовище не сприяє розвитку, стимулюванню та підтримці саме цих компетентностей. Так, серед причин відсутності внутрішньої мотивації державними службовцями вказуються необґрунтована критика та незадовільна оцінка роботи керівництвом, вербальна агресія, поширення чуток та недостовірної інформації, приписування успіхів іншим, відсутність визнання, навмисне надмірне завантаження роботою, безпідставна зміна чи погіршення умов роботи та відпочинку, навмисне обмеження доступу до інформації, умисне становлення терміну, який унеможливує виконання завдання і т. д. Серед суб'єктів, які застосовували подібні прийоми було вказано безпосереднього керівника та керівника вищого рівня [6]. Саме цими причинами пояснюється динаміка плинності кадрів на державній службі. Цей феномен пояснюється, за словами О.А. Ліндюк, «остаточною невизначеністю суспільством моделі модернізації державної служби, що модернізується одразу в двох напрямках» [3, с. 240], що зумовлено трансформацією ціннісних імперативів та постійною зміною нормативного підґрунтя під впливом глобалізації [3, с. 254]. Така ціннісна трансформація спричиняє постійний конфлікт цінностей, суперечностей реформування та наслідків відсутності наступництва серед колективів державних службовців.

Французький дослідник Д. Дефорж погоджується з думкою колеги Ф.Ларата щодо організаційних основ формування наступництва на державній службі щодо передання цінностей, створення наступництва в державній службі за допомогою шкіл підготовки як свідоме створення «ідеальної ситуації для передачі цінностей». Тобто йдеться не тільки про виробництво, але й про закріплення цінностей, а саме : «школи державної служби виконують функцію підготовки та адаптації майбутніх менеджерів ... в аспекті розвитку їх здатності виявляти цінності, які важливі та актуальні для управлінської діяльності, та ідентифікувати себе з ними» [8]. Тоді як українська школа управління (Національне агентство України з питань державної служби) лише робить перші кроки і пропонує такі напрями реформування системи професійного навчання посадовців та депутатів місцевих рад, як: створення належних умов для забезпечення професійного розвитку, впровадження системи визначення потреб у професійному навчанні, забезпечення неперервності, обов'язковості, плановості професійного навчання, розвиток ринку

освітніх послуг у сфері професійного навчання, впровадження механізму координації діяльності суб'єктів системи професійного навчання [7]. Отже, питання створення поживного середовища для створення механізмів наступництва, передачі цінностей та повторного, відновлювального їх виробництва, гармонізації практики та навчання державних службовців все ще залишається відкритим питанням для вітчизняної школи державного управління.

Список використаних джерел

1. Василевська Т. Е. Етичні компетентності публічних службовців в контексті реформування публічного управління / Т. Е. Василевська // Теорія та практика державного управління : зб. наук. пр. – Харків: Вид-во ХарПІДУ «Магістр», 2018. – Вип. 1(60). – С. 155 – 162.
2. Куйбіда В.С. Професійна мобільність та проблеми професіоналізації персоналу публічного управління : монографія / В.С. Куйбіда, І. В. Шпекторенко. – Київ: НАДУ, 2018. – 256 с.
3. Линдюк О.А. Теорія та практика модернізації державної служби України в умовах глобалізації: монографія / О. А. Линдюк. – Київ : НАДУ, 2016. – 304 с.
4. Проблеми реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні: монографія / авт. кол.: Т. Е. Василевська, І. Г. Сурай, О. І. Васильєва та ін.; за заг. ред. Т. Е. Василевської. – Київ: НАДУ, 2018. – 256 с.
5. Професіоналізація у сфері публічного управління: стан, проблеми, перспективи вирішення: монографія / С. К. Хаджирадева, Н.О.Алюшина, Л. О. Воронько, та ін.; за заг. ред. С. К. Хаджирадевої. – Київ: НАДУ, 2017. – 256 с.
6. Хаджирадева С. К. Моббінг, харасмент, булінг, медиация: препринт / С. К. Хаджирадева; Проект «Зміцнення співпраці мереж закладів з професійного розвитку для публічних службовців» Регіонального фонду Східного партнерства зі зміцнення реформи публічного адміністрування. – Тбілісі, 2019.
7. Чмыга В.А. Актуализация содержания профессиональных программ повышения квалификации по вопросам этики в процессе формирования системы профессионального обучения государственных служащих и служащих органов местного самоуправления: препринт / В.А. Чмыга; Проект «Зміцнення співпраці мереж закладів з професійного розвитку для публічних службовців» Регіонального фонду Східного партнерства зі зміцнення реформи публічного адміністрування. – Тбілісі, 2019.
8. Широцкий В. Этика и ценности на государственной службе: препринт / В. Широцкий; Проект «Зміцнення співпраці мереж закладів з професійного розвитку для публічних службовців» Регіонального фонду Східного партнерства зі зміцнення реформи публічного адміністрування. – Тбілісі, 2019.

Наталія БОЙКО

*аспірантка кафедри права
та європейської інтеграції
ДРІДУ НАДУ*

РЕФОРМУВАННЯ СУДОВОЇ ВЛАДИ РЕСПУБЛІКИ ПОЛЬЩА: ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ

Важливість дослідження напрямів формування та реалізації публічно-управлінської діяльності в системі органів судової влади пов'язана з необхідністю розробки теоретико-методологічних засад публічно-управлінської діяльності в контексті проведення сучасних реформ в умовах європейської інтеграції України.

Судова реформа, як одна з пріоритетних державних реформ, має на меті забезпечити впровадження європейських стандартів захисту прав людини та діяльності судової влади на основі гуманізаційних засад публічного управління, що відповідатиме суспільним очікуванням щодо незалежного та справедливого суду. Реформування судової системи України – одне з ключових завдань сьогодення. В українському суспільстві довіра до судової влади є дуже низькою. Правосуддя здебільшого асоціюється з корупцією, політичним вмотивуванням, безкарністю суддів тощо. Відновлення авторитету органів судової влади, створення ефективного механізму захисту прав людини, забезпечення справедливості та верховенства права – основні питання, які часто виступають предметом дискусій в суспільстві.

Місце і роль органів судової влади в системі публічного управління в Україні обумовлюється суспільною значимістю проблемних питань, що характеризують розвиток України як соціальної, правової та демократичної держави відповідно до стратегічного напрямку Української держави – набуття відповідності критеріям на вступ до Європейського Союзу. Такий політичний шлях має здійснюватися через адаптацію правових засад функціонування органів влади, формалізацію публічно-адміністративних структур демократичного врядування.

Україна давно працює над приведенням вітчизняної судової системи у відповідність до демократичних, європейських стандартів. Задля належного реформування системи публічного управління в Україні та створення ефективного механізму захисту прав людини необхідно спиратися на досвід країн Європейського Союзу. Однією з таких країн є Республіка Польща. Експерти Ради Європи вважають Польщу взірцем для реформ у Центрально-Східній Європі, тому досвід Польщі для України є найбільш повчальним [1, с. 27].

Коли Польща обрала проєвропейський курс розвитку, виникла необхідність реформувати судову систему з метою забезпечення її відповідності загальноновизнаним демократичним стандартам, при цьому