

На наше переконання, саме такий підхід має стати ключовим для розуміння сучасних інституціональних засад модернізованої системи ДФК.

Враховуючи вищевикладене, можемо констатувати, що проведення аудиту ефективності необхідне, насамперед, для оцінки управлінських рішень, тому його елементи можуть бути частиною більш широкого аудиту публічного сектору, який охоплює також аудит відповідності та фінансовий аудит.

Список використаних джерел:

1. The Lima Declaration (ISSAI 1). Approved at IXth Congress of INTOSAI, Lima/Peru 1977; INTOSAI Professional Standards Committee [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.issai.org/media/12901/issai_1_e.pdf.
2. Про затвердження Порядку проведення Державною аудиторською службою, її міжрегіональними територіальними органами державного фінансового аудиту виконання бюджетних програм. Постанова Кабінету Міністрів України від 10 серпня 2004 р. № 1017 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1017-2004-p>.
3. Про Рахункову палату: Закон України від 02.07.2015 р. № 576-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/576-19>.
4. ISSAI 3100. Performance Audit Guidelines: Key Principles: Approved at XXth Congress of INTOSAI, Johannesburg 2010/ – 9 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.issai.org/media/13220/issai_3100_e.pdf.
5. New ISSAI 200 – Fundamental Principles of Financial Auditing. Exposure draft [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.issai.org/media/12967/exposure_draft_new_issai_100.pdf.

Блізнюкова Т.І.

студент,

*Навчально-методичний центр післядипломної освіти
та підвищення кваліфікації
Дніпровського національного університету
імені Олеся Гончара*

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ: НЕДОЛІКИ І ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

На сьогоднішній день актуальним є питання правового регулювання публічного управління в Україні. П. 17 ст. 4 Кодексу адміністративного судочинства України визначено, що публічна служба – діяльність на державних політичних посадах, у державних колегіальних органах, професійна діяльність суддів, прокурорів, військова служба, альтернативна (невійськова) служба, інша державна служба, патронатна служба в державних органах, служба в органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування [1]. Проте, фактично інститут публічної служби розроблений гірше ніж така його складова як державна служба, зумовлено це в першу чергу тим, що відсутнє чітке правове регулювання відносин у сфері публічного управління, не визначено основні функції публічного управління, відсутнє чітке законодавче

регулювання адміністративних процедур. А дарма, оскільки важливою характерною ознакою єдиної державної влади, яка, відповідно до Конституції України, здійснюється за принципом поділу на законодавчу, виконавчу та судову, є публічна служба, від якості реалізації якої залежить належне функціонування суверенної, незалежної, демократичної, соціальної і правової держави.

Для визначення складових публічної служби доцільним є застосування інституційного та функціонального підходів. Відповідно до інституційного підходу публічна служба здійснюється працівниками всіх організацій публічного сектору: органів державної влади, державних підприємств та установ, органів місцевого самоврядування, комунальних підприємств та установ. Таким чином, до поняття публічної служби включають діяльність працівників усіх інституцій, які виконують публічні функції, в тому числі діяльність лікарів, учителів тощо. У більш вузькому розумінні, публічну службу розглядають як діяльність службовців органів державної влади та органів місцевого самоврядування. Функціональний підхід, в свою чергу, передбачає розширення кола суб'єктів, залучених до виконання публічних функцій, і визначення меж публічної служби через реалізацію публічних завдань, оскільки протягом останніх десятиріч завдання публічної адміністрації в багатьох країнах виконуються не лише органами та організаціями публічного (державного та муніципального) сектору, але й делегуються громадськими організаціями різним структурам, інколи і приватним [2].

Враховуючи сутність поняття публічної адміністрації та її засади, а також ознаки публічної служби, які з цього випливають, можна зробити висновок, що під публічною службою слід розуміти політично-нейтральну, професійну та результативну службу в органах публічної влади, задля задоволення публічних інтересів. Розвиток інституту публічної адміністрації є необхідним, оскільки цей інститут слугує засобом у формуванні демократичного суспільного порядку, дозволяє Україні наблизити стандарти управління відповідно до європейських вимог та створити ефективну, професійну публічну службу.

Правове регулювання відносин у сфері публічного управління є проблемним питанням, над розглядом якого працювали вітчизняні вчені В. Я. Малиновський [3], О. Ю. Оболенський [4], В. П. Тимощук [5], Є. С. Черноног [6], А. М. Школик [4]. Варто зазначити, що має місце невідповідність очікуваних населенням результатів від органів державної влади та органів місцевого самоврядування від покладених на них завдань, брак знань та вмінь з боку державних службовців та посадових осіб, які потребують безперервного навчання та підвищення кваліфікації, недоліком неврегульованості публічного управління є і бюрократизм в наданні послуг громадянам.

Політико-правові процеси, які сьогодні відбуваються в Україні, зумовлюють необхідність переглянути державно-службове законодавство на предмет його оновлення і усунення наявних колізій. Важливе значення має створення в Україні цілісного інституту публічної служби. У світі немає жодної універсальної моделі, яку можна було б використати під час формування національного інституту публічної служби. Проте врахування досвіду

зарубіжних країн, насамперед членів Європейського Союзу, дасть змогу визначити основні засади публічної служби в Україні, що сприятиме створенню відповідної законодавчої бази. Відповідно до Концепції адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу, потрібно дослідити і реально оцінити власні здобутки у цій сфері та вивчити і проаналізувати відповідне законодавство та практику його застосування в зарубіжних країнах. Це надасть змогу пришвидшити процес урегулювання публічно-службових відносин.

Отже, публічне управління в Україні потребує реформування, шляхом проведення адміністративної реформи, основною метою якої стане вдосконалення системи публічного управління, відповідність надання послуг населенню на європейському рівні, побудова конкурентоспроможної, сучасної, правової держави.

Необхідно на законодавчому рівні прийняти відповідні нормативно-правові акти, які забезпечать надання державними органами та органами місцевого самоврядування населенню якісні публічні послуги. Звичайно, для цього необхідно зібрати активну, висококваліфіковану групу фахівців, які розуміються на формуванні адміністративної сфери, шляхом аналізу та порівняння з іншими країнами, оптимізувати кількість державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, зробити публічну службу престижною, високооплачуваною, авторитетною.

Для якісного реформування публічного управління необхідне здійснення наступних кроків:

- оновлення законодавства про державну службу і службу в органах місцевого самоврядування і визначення загальних засад публічної служби та управління в єдиному законодавчому акті;

- забезпечення обґрунтованого аналізу рівня професійної підготовки і особистих якостей осіб, які претендують на публічну службу, при цьому потрібно уникати формалізму у проведенні конкурсу на заміщення посад публічної служби;

- забезпечення позапартійності публічної служби, що сприятиме її професійності й стабільності;

- законодавче визначення правообмежень на публічній службі з одночасним закріпленням механізму вирішення ситуацій у виникненні конфлікту інтересів на публічній службі;

- створення належних і гарантованих умов для проходження публічної служби і службової кар'єри;

- підвищення службової культури і службової етики публічних службовців;

- підвищення зацікавленості публічного службовця у результатах виконуваних завдань і функцій, шляхом встановлення відповідного рівня матеріального забезпечення, що слугуватиме запобіжним заходом вчинення корупційних діянь;

- посилення дисциплінарної відповідальності публічного службовця за здійснення службових повноважень і дотримання службової етики.

Таким чином, «розумна» адміністративна реформа удосконалисть систему публічного управління, забезпечить надання громадянам якісних публічних послуг, тим самим буде зміцнено відносини між державою та громадянами, підвищено рівень довіри до держави.

Список використаних джерел:

1. Кодекс адміністративного судочинства України // Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2747-15>.
2. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / За заг. ред. Тимощука В.П., Школика А.М. Київ: Конус Ю, 2007. 735 с) URL: <http://pravo.org.ua/img/books/files/public-sluzhba-tymoschuk-2007.pdf> (дата звернення: 15.03.2017).
3. Концепція адміністративної реформи в Україні. – К., 1998. – 140 с.
4. Оболенський О.Ю. Державна служба: Підручник. – К.: КНЕУ. –2006. – 472 с.
5. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України. Тимошук В. П., Школик А. М. – К.: Конус-Ю, 2007. – 735 с.
6. Черноног Є.С. Державна служба: історія, теорія і практика: Навч. посіб. – К.: Знання, 2008. – 458 с.

Драч Л.В.

слухач,

*Навчально-методичний центр післядипломної освіти
та підвищення кваліфікації
Дніпровського національного університету
імені Олеся Гончара*

СПЕЦИФІКА КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ СУЧАСНОЇ УКРАЇНИ: НАПРЯМКИ МОДЕРНІЗАЦІЇ

З початком розбудови нової суверенної та незалежної держави, Україна почала формувати власний інститут державної служби, через який реалізується кадрова політика в державних органах влади та органах місцевого самоврядування з метою забезпечення їх професійним кадровим ресурсом. Від професійного рівня державних службовців залежить результативність і ефективність управління політичними та соціально-економічними процесами розвитку країни. Недосконалість кадрової політики в галузі державного управління стала однією з головних причин негативних явищ у суспільстві, і як наслідок цього – неналежне виконання державою своїх функцій.

Багато вітчизняних та зарубіжних вчених займаються проблемою державної кадрової політики, але основні здобутки належать таким, як: Балабанова Л. В., Витко Т. Ю. [4], Лагунова М. М., Малиновський В. Я. [5], Мартиненко В. М., Мельник І. М. [6], Федулова Л. І. та ін.

Спроби формування ефективної державної кадрової політики здійснювалися протягом усього періоду незалежності України, однак вони поки не дали бажаного результату. Однією з останніх спроб стала розробка проекту