

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ

Покрасенко К.С.

студентка,

*Полтавський юридичний інститут
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого*

РЕФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ: НОВІ АСПЕКТИ

З 2015 року, коли почався процес інституційних реформ разом з цим відбулися нові зміни в державній службі з прийняттям нового закону. Однією з важливих складових реформи були поліпшення управління людськими ресурсами та управління, орієнтоване на результат. Необхідність такого реформування і модернізації державної служби та управління людськими ресурсами виникла через недостатність ефективно виконувати зобов'язання перед суспільством, громадянами України, низькою якістю державної служби та надання публічних послуг громадянам України.

Необхідність реформування державної служби та управління була викликана, в першу чергу, наявністю низки характерних для неї за більше ніж двадцять років проблем. Відповідно проблеми, що потребують розв'язання під час реформування державної служби, були викладені в низці нормативних актів, наприклад в Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 роки, Стратегії реформування державного управління України на 2016-2020 роки, Концепції запровадження посад фахівців із питань реформ, Концепції впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах [1]. Згідно до цих законодавчих актів, то основною метою реформування державної служби вважається створення професійної, політично неупередженої, стабільної, високоефективної, авторитетної, відповідальної і престижної державної служби, яка дійсно здатна надавати якісні державницькі послуги громадянам. Проте об'єктивно кажучи така мета не може бути реалізована без проведення модернізації та удосконаленні управління в державній службі.

Змінами до Закону України «Про державну службу» від 19.12.2019 та від 20.12.2019 приймаючи відповідні акти, парламент анонсував так зване перезавантаження державної служби. Врегульовано особливості державної служби, правовий статус державних службовців, повноваження керівників державної служби, виключено інститут погодження призначення керівників структурних підрозділів третіми особами [2].

Закон вносить зміни до законів, що регулюють діяльність окремих державних органів, зокрема:

- проходження та особливостей державної служби;
- врегулювання правового статусу державних службовців, повноважень керівників державної служби;
- виключення інституту погодження призначення керівників структурних підрозділів третіми особами, що у відповідності із нормами Закону України «Про державну службу» вилучено як суб'єктивний чинник та інструмент впливу.

Можна чітко вказати, що реформа, яка почалася з 2015-2016 роках та яку спробували дещо видозмінити у вересні 2019 року, потребує завершення, адже реформа державної служби величезною мірою визначає подальший успіх усіх інших реформ, кінцеві результати яких залежать від наданої якості здійснення управлінських рішень державних органів. Так, обов'язок провести якнайшвидші зміни в реформуванні державної служби закладені у Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020» [3] та Стратегії реформування державного управління України на період до 2021 року [4], де метою вказаних майбутніх змін буде вдосконалення системи державного управління і відповідно підвищення рівня конкурентоспроможності країни. Результатом реалізації проведених реформ повинна стати більш ефективна та підзвітна громадянам система державного управління, яка працює в інтересах суспільства, забезпечує сталий розвиток країни та надає якісні послуги.

Метою Стратегії та майбутніх реформ мають стати такі основні напрямки:

- формування і координація державної політики (стратегічне планування державної політики, якість нормативно-правової бази та державної політики в цілому, включаючи вимоги щодо формування державної політики на основі ґрунтового аналізу та участь громадськості);

- модернізація державної служби та управління людськими ресурсами;

- забезпечення підзвітності органів державного управління (прозорість роботи, вільний доступ до публічної інформації, організація системи органів державного управління з чітким визначенням підзвітності, можливість судового перегляду рішень);

- надання адміністративних послуг (стандарти надання та гарантії щодо адміністративних процедур, якість адміністративних послуг, електронне урядування);

- управління державними фінансами (адміністрування податків, підготовка та виконання державного бюджету, система державних закупівель, внутрішній аудит, облік та звітність, зовнішній аудит) [4].

Основним принципом, який мусить бути застосований під час реформування держслужби та внесеними змінам, зокрема має бути так зване «залучати найкращих та звільняти найгірших». Проте, у звільнені і можуть критися головні ризики такого «перезавантаження».

Варто зазначити, що як залучення, так і звільнення не повинні бути свавільними, а повинні опиратися на чітку та послідовну процедуру й зрозумілі критерії [5]. Щоб уникнути можливих проблем, уряд має якнайшвидшими кроками визначитись і запустити реорганізацію міністерств та урядових органів відповідно до встановлених ним правил. Важливим чинником є те, що уряд повинен визначитись із критеріями ефективності роботи органів виконавчої влади та позбавляться неефективних керівників, які не можуть впоратися зі своїми обов'язками.

До того ж, слід повністю задіяти вертикаль виконавської відповідальності: завдання уряду – завдання міністерств чи урядових органів – завдання підрозділів – завдання працівників. Адже складається негативна ситуація, коли в неефективному органі, на якого урядом покладені певні обов'язки, завдання виконуються на 20-30 відсотків, а відповідне керівництво і працівники завжди отримують позитивні та відмінні оцінки і премії з чималою надбавкою.

Отже, основним пріоритетом реформування державної служби та управління людськими ресурсами в державних органах є: ефективна реалізація закону України «Про державну службу», оптимізація системи центральних органів виконавчої влади, а також формування висококваліфікованої групи спеціалістів та ефективного керівництва в органах державної влади.

Список використаних джерел:

1. Гончарук Н. Т. Модернізація державної служби України на сучасному етапі розвитку / Н. Т. Гончарук, Л. В. Прудіус; за ред. О. В. Покатаєвої // Право та державне управління: збірник наукових праць: [у 2-х т.]. Запоріжжя : КПУ, 2017. Т. 2. № 4. С. 42-48.

2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення окремих питань державної служби та електронного документообігу : Закон України № 422-IX від 20.12.2019 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/422-20#n2>

3. Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020»: Указ Президента України № 5/2015 від 12.01.2015 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>

4. Стратегії реформування державного управління України на період до 2021 року: Розпорядження КМУ № 474-2016-р від 24 червня 2016 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/474-2016-%D1%80>

5. Нижник Н. Інституційна модернізація державної служби України в сучасних умовах / Н. Нижник, О. Муза // Право України. 2016. № 9. С. 9-16.

Пронь Л.М.

аспірантка,

*Інститут післядипломної освіти та довузівської підготовки
ДВНЗ «Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника»*

ЗАЛУЧЕННЯ ІНОЗЕМНИХ ІНВЕСТИЦІЙ В ЕКОНОМІКУ УКРАЇНИ ПІД ЧАС ПАНДЕМІЇ COVID-19

Світова економічна криза, спричинена поширенням коронавірусної хвороби, вплинула на економіку України. За перші три місяці 2020 року реальний ВВП скоротився на 1,3 % через карантинні заходи в умовах пандемії та через зниження рівня інвестицій [10]. Введений режим надзвичайної ситуації та карантинні заходи призупинили розвиток економіки країни.

Станом на кінець червня 2020 року Україна внесла зміни у власне законодавство, щоб отримати фінансову допомогу від міжнародних фінансових установ. Для надання допомоги Міжнародний валютний