

Харківський національний  
економічний університет

# Управління розвитком

*Вузівська науково-практична конференція  
"Державне управління та державна служба"*

*22 лютого 2012 року*

*Секція 1*

*"Проблеми теорії та практики  
державного управління"*

*Секція 2*

*"Кадрова політика у системі державних органів  
та органів місцевого самоврядування"*

*Секція 3*

*"Державне регулювання  
соціально-економічних процесів"*

*Збірник наукових робіт*

**№ 8 (129) 2012**

*видається щомісячно*

*Харків · ХНЕУ · 2012*

Засновник і видавець ХНЕУ.  
Свідоцтво про державну реєстрацію  
друкованого засобу масової інформації  
КВ № 16779–5351 ПР. від 21.05.2010 р.

Затверджено на засіданні  
вченої ради університету,  
протокол № 7 від 26.03.2012 р.

**Редакційна колегія**

**Пономаренко В. С.** — докт. екон. наук, професор (головний редактор)

**Афанасьєв М. В.** — канд. екон. наук, професор ХНЕУ

**Внукова Н. М.** — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

**Гришова В. М.** — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

**Дікань Л. В.** — канд. екон. наук, професор ХНЕУ

**Дорошнін М. С.** — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

**Дорохов О. В.** — канд. техн. наук, доцент ХНЕУ

**Іванов Ю. Б.** — докт. екон. наук, професор

Науково-дослідного центру індустріальних  
проблем розвитку НАН України

**Кизим М. О.** — докт. екон. наук, професор

Науково-дослідного центру індустріальних  
проблем розвитку НАН України

**Клебанова Т. С.** — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

**Козьменко О. В.** — докт. екон. наук, професор

Української академії банківської справи  
Національного банку України

**Криворотов В. В.** — докт. екон. наук, професор

Уральського федерального університету  
імені першого Президента Росії Б. Н. Ельцина

**Левикін В. М.** — докт. техн. наук, професор

Харківського національного університету  
радіоелектроніки

**Лутай Л. А.** — докт. екон. наук, професор

Донецького національного університету економіки  
і торівлі імені Михайла Туган-Барановського

**Малярєць Л. М.** — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

**Назарова Г. В.** — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

**Орлов П. А.** — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

**Пилипенко А. А.** — докт. екон. наук, професор ХНЕУ  
(заступник головного редактора)

**Попов О. Є.** — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

**Пушкар О. І.** — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

**Сєдова Л. М.** — відповідальний секретар

**Чернов В. Г.** — докт. екон. наук, професор

Владимирського державного університету (Росія)

**Чухрай Н. І.** — докт. екон. наук, професор

Національного університету "Львівська політехніка"

**Ястремська О. М.** — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

**Chauchat Jean-Hugues** — Professeur (HdR)

de l'Université Lumière Lyon2

**Chen Wei** — PhD, Professor, Hebei University

of Science and Technology (China)

**Gang Fan** — Dr., Professor, Graduate School of Chinese

Academy of Social Sciences; Director of China's National

Economic Research Institute (China)

**Hofshtabler Hannes** — Professor, Upper Austria

University of Applied Sciences (Austria)

**Hollner Helmut** — FH-Prof. DL Dr Techn University

of Applied Sciences FH "Technikum Wienn" (Austria)

**Kalashnikov Vitaliy** — Economy Doctor (ED), Assistant

Professor, Universidad Autonoma de Nuevo Leon (Mexico)

**Ohrimenco Serghei** — Dr. Sc. (Econ.), Professor, Academy

of Economic Studies (Moldova)

**Pucher Robert** — FH-Prof. DL Dr Techn, University

of Applied Sciences FH "Technikum Wienn" (Austria)

**Sarkisyan Agop** — PhD, D.A., Tsenov Academy

of Economics (Bulgaria)

**Solarz Jan Krzysztof** — Prof. nadzw.dr hab. Akademia

finansów, Warszawa

**Vulanovic Milos** — PhD, Assistant Professor of Finance,

Western New England University (USA)

**Wackowski Kazimierz** — Prof. nzw. dr hab.

Politechnika Warszawska

**Поштова адреса**

**засновника і видавця:**

61166, Україна, м. Харків, пр. Леніна, 9а

Головний редактор **Пономаренко В. С.**

Конт. телефон: (057)702-03-04

**Поштова адреса редакції:**

61166, Україна, м. Харків,  
пров. Інженерний, 1а, 1 під'їзд

Зав. редакції **Сєдова Л. М.** (057)758-77-05

Редакція (057)758-77-04

Редактори: **Замазій О. Є., Бутенко В. О.,**

**Новицька Л. М., Пушкар І. П.,**

**Шаповал Г. В.**

Комп'ютерна верстка – **Вяткіна О. С.**

**E-mail:** vydav@ksue.edu.ua

Відповідальність за достовірність фактів, дат, назв, імен, прізвищ, цифрових даних, які наводяться, несуть автори статей.

Рішення про публікацію статті приймає редакційна колегія. У текст статті без узгодження з автором можуть бути внесені редакційні виправлення або скорочення.

Редакція залишає за собою право їх опублікування у вигляді коротких повідомлень і рефератів.

При передрукуванні матеріалів посилання на збірник обов'язкове.

Підписано до друку 02.04.2012 р.

Формат 84×108 1/16. Папір MultiCopy.

Ум.-друк. арк. 17,0. Обл.-вуд. арк. 21,42. Зам. № 241.

Ціна договірна.

Видавець і виготівник – видавництво ХНЕУ, 61166, м. Харків, пр. Леніна, 9а.

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру суб'єктів видавничої справи

Дк № 481 від 13.06.2001 р.

© Харківський національний економічний університет, 2012.

© Видавництво ХНЕУ,  
дизайн обкладинки, 2012.

## Секція 1

### “Проблеми теорії та практики державного управління”

<b>Бобович О. М.</b> Особливості надання адміністративних послуг у сфері житлово-комунального господарства .....	7
<b>Вацьковські К. С., Гордієнко Л. Ю.</b> Головні структурні реформи Європейського Союзу .....	8
<b>Бердник В. Л.</b> Шляхи вдосконалення контрольних функцій місцевих органів виконавчої влади у сфері управління агропромисловим розвитком.....	9
<b>Бондаренко Н. О.</b> Сутність адміністративних реформ в Україні .....	11
<b>Григорова Н. А.</b> Надання пільг соціально незахищеним верствам населення.....	13
<b>Ольховська М. В.</b> Проблеми сучасної соціально-економічної стратегії: державна політика у сфері управління трудовими ресурсами.....	14
<b>Муліка Л. П.</b> Єдина технологія прийому громадян як спосіб підвищення якості надання адміністративних послуг.....	16
<b>Кукін І. В.</b> Особливості державних послуг у сфері прикордонної безпеки.....	17
<b>Кравецька С. Є.</b> Підготовка кадрів в умовах інформатизації державного управління.....	18
<b>Пивоваров О. В.</b> Кластерний механізм державного управління розвитком медичного страхування.....	20
<b>Павлов К. В.</b> Межрегиональные социально-экономические отношения .....	21
<b>Полякова Л. І.</b> Аспекти взаємодії Президента України і Верховної Ради. Спроба посилення президентської влади (1994 – 2004).....	23
<b>Гладченко М. В.</b> Нормативно-правове регулювання надання адміністративних послуг в Україні.....	24
<b>Золотоверха І. В.</b> Підвищення ефективності державного управління за допомогою інформаційних технологій.....	26
<b>Демченко Н. В.</b> Соціальне забезпечення населення України в умовах світової економічної кризи.....	27
<b>Шевченко В. В.</b> Моделирование механизма ответственности руководителей в сфере государственного управления.....	29
<b>Устинова М. В.</b> Обоснование снижения энергоэффективности коммунальной теплоэнергетики Украины при росте социальной значимости теплообеспечения населения .....	30



<b>Мажник Л. О.</b> Інформаційно-комунікативна взаємодія держави та суспільства.....	32
<b>Єрмакова В. О.</b> Організаційно-правовий аспект використання та охорони земель.....	34
<b>Цимлянська О. С.</b> Удосконалення механізму управління комунальним майновим комплексом міста.....	35
<b>Титаренко Н. І.</b> Земельна реформа в Україні. Останні тенденції.....	37
<b>Тарасенко О. О.</b> Електронне урядування: проблеми та перспективи розвитку.....	38
<b>Максимович В. С.</b> Правове регулювання діяльності місцевих органів виконавчої влади.....	39

## Секція 2

### “Кадрова політика у системі державних органів та органів місцевого самоврядування”

<b>Голуб С. П.</b> Моделювання критеріїв оцінки та показників ефективності державної молодіжної політики.....	41
<b>Суліменко О. М.</b> Удосконалення системи оцінювання результатів діяльності державних службовців.....	43
<b>Гавкалова Н. Л., Лукашев С. В.</b> Реформування місцевого самоврядування: проблеми та перспективи.....	44
<b>Барсукова В. О.</b> Кадрова політика в місцевих органах виконавчої влади.....	46
<b>Амосов О. Ю.</b> Безперервна освіта як основа формування компетенцій державного службовця.....	48
<b>Аленевська Т. О.</b> Підвищення ефективності державної служби в Україні.....	49
<b>Волобуєва І. В.</b> Реформування системи соціальних послуг.....	51
<b>Войтенко В. С.</b> Історія становлення державної служби на теренах України.....	53
<b>Ушкальов В. В.</b> Формування лідерських компетентностей державних службовців у процесі їх професійної підготовки.....	54
<b>Умрихіна Л. М.</b> Проблемні питання етики державного службовця.....	56
<b>Чернова Г. С.</b> Реформування пенсійної системи в Україні.....	57
<b>Яковенко К. М.</b> Удосконалення механізмів управління персоналом.....	58
<b>Ярошенко Ю. В.</b> Професіоналізм та компетентність державних службовців.....	59
<b>Усменцева В. О.</b> Реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування.....	61
<b>Кабанець А. Г., Соловійов Є. О.</b> Соціально-психологічні аспекти професійного та кар'єрного зростання державних службовців.....	62
<b>Полякова В. С.</b> Реорганізація кадрової політики як засіб підвищення ефективності діяльності органів місцевого самоврядування.....	64
<b>Палагута С. М.</b> Кадрова політика у системі державної служби.....	65

<b>Морозова Т. О.</b> Підвищення якості праці персоналу державної служби України.....	67
<b>Михайлова Г. Ю.</b> Морально-правова культура митника.....	68
<b>Кабанець А. Г.</b> Концептуальні засади реформування та розвитку державної служби.....	69
<b>Максимович Ю. А.</b> Проблеми підвищення кваліфікації державних службовців.....	71
<b>Ковязіна Н. Ю.</b> Особливості реалізації гендерної політики в Україні.....	72
<b>Клименко М. В.</b> Проблеми кадрового забезпечення в органах місцевого самоврядування.....	74
<b>Дядченко В. А.</b> Визначення основних етапів управління трудовими ресурсами.....	75
<b>Губанова М. П.</b> Організація контролю діяльності державних службовців.....	77
<b>Гузенко К. А.</b> Теоретичні засади формування професійних компетенцій працівників органів влади у сфері землекористування.....	78
<b>Грачова Т. Є.</b> Особливості правового статусу державного службовця в сучасних умовах.....	80
<b>Горгуц О. М.</b> Імідж державного службовця в органах виконавчої влади.....	81

### Секція 3

## “Державне регулювання соціально-економічних процесів”

<b>Аведян Л. Й.</b> Фінансове забезпечення соціальних видатків в умовах нової редакції Бюджетного кодексу України.....	83
<b>Кондаков К. Г.</b> Аналіз стану впровадження елементів електронного врядування в Україні.....	84
<b>Єрін Р. С.</b> Сутність управління ресурсним потенціалом банку.....	85
<b>Аведян Л. Й., Тупало М. О.</b> Упровадження системи персоніфікованої звітності у Пенсійному фонді України.....	87
<b>Шумська Г. М.</b> Проблеми державного регулювання регіонального соціально-економічного розвитку України.....	88
<b>Шмідт О. М.</b> Державне управління регіональними програмами соціально-економічного розвитку.....	90
<b>Шаповал О. М.</b> Нові підходи до розв’язання проблем землекористування на регіональному рівні.....	91
<b>Третяк К. С.</b> Адміністративно-правове регулювання використання та охорони земель в умовах сучасної земельної реформи.....	93
<b>Тимченко М. С.</b> Удосконалення соціального захисту інвалідів в Україні.....	94
<b>Сахацький О. І.</b> Управління проектом: основні поняття.....	96
<b>Сердечна Л. В.</b> Аналіз термінологічного апарату державного регулювання рекламної діяльності.....	97



<b>Аведян Л. Й., Скороход М. В.</b> Напрями вдосконалення механізму стимулювання зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями.....	99
<b>Галушко Б. П.</b> Визначення сутності механізму побудови паливно-енергетичного комплексу.....	100
<b>Аведян Л. Й., Дунаєвська О. О.</b> Удосконалення механізму впровадження гуманітарної програми на регіональному рівні.....	101
<b>Гнатенко А. І.</b> Напрями вдосконалення механізму державного регулювання соціально-економічного розвитку регіонів України.....	103
<b>Гришина І. В.</b> Мотиваційні концепції публічного адміністрування.....	104
<b>Грузд М. В.</b> Державне регулювання економічних зв'язків прикордонних територій.....	106
<b>Гуля Г. В.</b> Екологічні аспекти розвитку регіону, міста: політика сталого розвитку.....	107
<b>Крупа О. Я.</b> Моніторинг схеми планування території Харківської області.....	108
<b>Гаврилко В. А., Кириченко С. В.</b> Кредитний рейтинг міста та умови його підвищення.....	110
<b>Демченко Г. В.</b> Реформування системи надання пільг в Україні: проблеми та перспективи.....	111
<b>Іващенко І. М.</b> Делеговані повноваження у системі "Місцеві державні адміністрації – органи місцевого самоврядування".....	113
<b>Мищан С. С.</b> Причини та наслідки корупції у системі органів державної влади в Україні.....	114
<b>Колонтаєвська В. О.</b> Особливості державної політики щодо захисту прав дітей у сучасних умовах.....	115
<b>Мельник В. І.</b> Державне регулювання розвитку інвестиційного потенціалу регіонів в умовах модернізації національної економіки.....	117
<b>Козар К. С.</b> Правове регулювання ринку землі в Україні: проблеми та шляхи їх вирішення.....	118
<b>Босенко А. С.</b> Міжнародний досвід регулювання соціального страхування.....	120
<b>Даудова Г. В., Пустоварова Л. С.</b> Практичні засади Бюджетного кодексу України.....	121
<b>Пузіков В. А.</b> Шляхи оптимізації діяльності митних органів у боротьбі з контрабандою.....	123
<b>Момот А. О.</b> Методологічні підходи щодо класифікації доходів місцевих бюджетів.....	125
<b>Воробйова В. В.</b> Вплив здоров'я людини на економічну ситуацію в державі.....	126
<b>Безгін К. С.</b> Процесно-суб'єктний підхід до управління процесом створення цінності на підприємстві.....	128
<b>Бабич Т. С.</b> Удосконалення механізму реформування пенсійної системи.....	129
<b>Матанаха В. М.</b> Теоретичні аспекти планування податкових надходжень.....	131

# Секція 1

## "Проблеми теорії та практики державного управління"

УДК 351.778.5:64

**Бобович О. М.**

### ОСОБЛИВОСТІ НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ У СФЕРІ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА

*Анотація. Розглянуто ознаки та види адміністративних послуг, що надаються у сфері житлово-комунального господарства, їх недоліки та шляхи підвищення якості надання послуг.*

*Аннотация. Рассматриваются признаки и виды административных услуг, которые предоставляются населению в сфере жилищно-коммунального хозяйства, их недостатки и пути повышения качества предоставления услуг.*

*Annotation. The article deals with the features and kinds of administrative services in the field of housing and communal utilities, their shortcomings and ways of improving the quality of provision.*

*Ключові слова: адміністративна послуга, житлово-комунальне господарство, муніципальна послуга, плата за послугу, собівартість.*

В умовах інтеграції України в Європейське Співтовариство постає питання необхідності розробки нових підходів до належного забезпечення громадян України адміністративними послугами, в тому числі послугами у сфері житлово-комунального господарства. Нормативно-правове регулювання питання надання таких послуг не має в Україні системності та єдиного підходу.

Вивченню інституту адміністративних послуг присвячені наукові праці таких українських вчених, як Гаращук В. М. [1], Дембіцька С. Л. [2], Коліушко І. [3] та інших. Але це питання досі не вивчено до кінця, і тому потребує подальших досліджень, в тому числі на місцевому рівні.

Метою дослідження є окреслення кола адміністративних послуг, які надаються у сфері житлово-комунального господарства, з'ясування змісту цього поняття, визначення адміністративних органів, які входять у його структуру, оскільки саме вони є суб'єктами надання адміністративних послуг.

Об'єктом дослідження є особливості надання адміністративних послуг у сфері житлово-комунального господарства у Харківській області.

У ході дослідження встановлено принципову різницю між поняттями "житлово-комунальна (комунальна) послуга" і "адміністративна послуга у сфері житлово-комунального господарства", які надаються підприємствами та організаціями, що входять у структуру житлово-комунального господарства. Вказані поняття не є рівнозначними, вони відрізняються за своїм змістом і призначенням. Комунальна послуга є результатом господарської діяльності житлово-комунальних підприємств. Адміністративна послуга у сфері житлово-комунального господарства надається адміністративним органом.

Упровадження державної політики щодо надання адміністративних послуг та підвищення їх якості, зокрема у сфері житлово-комунального господарства, на території Харківської області забезпечує Головне управління житлово-комунального господарства та розвитку інфраструктури Харківської обласної державної адміністрації.

Головне управління житлово-комунального господарства та розвитку інфраструктури Харківської обласної державної адміністрації відповідно до повноважень, наданих головою Харківської обласної державної адміністрації, здійснює видачу ліцензій суб'єктам господарювання на провадження господарської діяльності:

- з централізованого водопостачання та водовідведення суб'єктів господарювання, що провадять її у межах відповідних адміністративно-територіальних одиниць і надають послуги менше ніж 10 тисячам фізичних осіб;
- з виробництва теплової енергії (крім певних видів господарської діяльності у сфері теплопостачання, якщо тепла енергія виробляється на теплоелектроцентралях, когенераційних установках та установках з використанням нетрадиційних або поновлювальних джерел енергії) з установленою сумарною потужністю джерел теплової енергії, яка менше 20 Гкал на годину;



- транспортування теплової енергії магістральними та місцевими (розподільчими) тепловими мережами у межах відповідних адміністративно-територіальних одиниць;
- постачання теплової енергії.

Надання адміністративних послуг з видачі ліцензій врегульовано Законом України "Про ліцензування певних видів господарської діяльності", Постановою Кабінету Міністрів України "Про затвердження переліку органів ліцензування".

Рішення про видачу ліцензії або відмову у її видачі приймається Харківською обласною державною адміністрацією у строк не пізніше ніж 10 робочих днів з дати надходження заяви про видачу ліцензії та документів, що додаються до заяви.

Платність адміністративної послуги з видачі ліцензії визначено Постановою Кабінету Міністрів "Про строк дії ліцензії на провадження певних видів господарської діяльності, розміри і порядок зарахування плати за її видачу" та складає одну мінімальну заробітну плату.

Ураховуючи зазначене вище, слід відзначити, що запровадження поняття "адміністративні послуги у сфері житлово-комунального господарства" насправді спрямоване не на виокремлення якогось якісно нового виду адміністративно-правових відносин між державними органами та приватними особами, а на змістовну переоцінку характеру взаємовідносин між державою і людиною. Тобто увага акцентується на виконанні обов'язків держави перед людиною, на забезпеченні її прав та інтересів.

---

**Література:** 1. Гарашук В. М. Управлінські послуги – новий інститут чи нова помилка? / В. М. Гарашук // Вісник АПрН України. – 2001. – № 3. – С. 109–114. 2. Дембіцька С. Л. Правові засади діяльності з надання адміністративних послуг населенню України органами місцевого самоврядування : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 / С. Л. Дембіцька. – Львів, 2010. – 16 с. 3. Коліушко І. Управлінські (адміністративні) послуги – новела адміністративного права / І. Коліушко // Адміністративна реформа для людини. – К., 2001. – С. 25–35. 4. Коліушко І. Адмінпослуги: крок вперед, два вбік [Електронний ресурс] / І. Коліушко. – Режим доступу : <http://www.pravda.com.ua/columns/2011/11/28/6792761>. 5. Коліушко І. Адміністративні послуги: цифри і кроки [Електронний ресурс] / І. Коліушко. – Режим доступу : <http://www.pravda.com.ua/columns/2011/10/4/6635991>.

---

**Вацьковскі К. С.**

УДК 061.1ЄС:005.591.4

---

**Гордієнко Л. Ю.**

## ГОЛОВНІ СТРУКТУРНІ РЕФОРМИ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

*Анотація. Розглянуто еволюцію формування структурних реформ Європейського Союзу та основні реформаційні заходи, які відповідають Лісабонському Трактату 2007 року.*

*Анотация. Рассмотрена эволюция формирования структурных реформ Европейского Союза и основные реформационные мероприятия, которые соответствуют Лиссабонскому Трактату 2007 года.*

*Annotation. The evolution of the formation of structural reforms of the European Union and major reformation activities that correspond to the Lisbon Treatise 2007 are considered.*

*Ключові слова: Європейський Союз, реформаційні заходи, структурні реформи.*

Після створення у 1993 р. Європейського Союзу (ЄС) у зв'язку з новими віяннями (особливо після розширення ЄС шляхом приєднання країн центральної Європи, серед яких була у 2004 р. приєднана і Польща) виникла необхідність здійснення структурних реформ, рішення про які було прийнято під час міжнародних конференцій 1996 – 1997 рр., де було підготовлено Трактат з Амстердаму. Продовження роботи над структурними реформами ЄС було здійснено під час Міжнародної Конференції 2000 р., результатом якої став Трактат з Ніцци, а також під час Конвенту ЄС і Міжнародних Конференцій 2003 – 2004 рр., на яких був розроблений текст Трактату про засади Конституції ЄС (конституційного трактату).

Під час 2005 – 2006 рр. було досягнуто порозуміння у справі продовження структурних реформ ЄС, у результаті чого 13 грудня 2007 року був підписаний Лісабонський Трактат, у якому визнано необхідність здійснення структурних реформ, які мають бути скеровані на радикальне





підвищення ефективності у економічній, політичній і адміністративних сферах країн, які входять у склад ЄС [1, с. 21].

Відповідно до Лісабонського Трактату заплановано реформувати устрій ЄС, що має політичне значення, але, як зауважує J. Barcz у [2, с. 93], кваліфікувати цей конституційний трактат як "Конституцію для Європи" не можливо і було б політичною помилкою. Конституційні реформи чекають Європу попереду.

Реформаційні заходи, які здійснюються у ЄС з 2003 року і які скеровані на компромісні рішення, що були досягнуті у Лісабонському Трактаті, щодо узгодження різних інтересів держав, які входять у склад ЄС, такі:

1. Перебудувати ЄС у однорідну міжнародну організацію, що має покласти кінець спорам відносно правового характеру ЄС та забезпечити стандартизацію її законодавчих основ. ЄС як однорідна міжнародна організація буде створювати міцний правовий скелет для забезпечення інтеграційного європейського процесу. Певні правові норми, які не будуть сприйматися деякими державами – членами ЄС, можуть бути виключені (як виняток) із загального законодавчого режиму. Перебудова ЄС у однорідну міжнародну організацію також має принципове значення для політичного сприйняття інтеграційного європейського процесу. Приймаючи таке рішення, держави – члени ЄС – дають однозначний сигнал, що інтеграційний процес має відбуватися відповідно до міжнародного права, норми якого добре відомі, відповідно до яких формується й інституціональна система, з якої кожна з держав також може вийти.

2. Концентрація ЄС на глобалізаційних викликах та зміцнення політичної ідентичності. Зміцнення внутрішньої еластичності ЄС та забезпечення реформування будови устроїв окремих держав – членів ЄС.

3. Розробка заходів щодо попередження опору окремих держав – членів ЄС – практичній імплементації союзних реформ, серед яких такі, як: перенос деяких союзних реформ на пізніший термін, що викликано зменшенням кількості членів Європейської Комісії щодо до кількості держав – членів ЄС; упровадження нової формули прийняття рішень кваліфікованою більшістю; прийняття рішень щодо подальшого розвитку ЄС здійснюється на підставі політичної волі держав-членів; органи, що претендують репрезентувати ЄС назовні мають співпрацювати гармонійно; упровадження перехідних термінів щодо здійснення союзних реформ для забезпечення політичного акцептування державами – членами ЄС; здійснення оцінки наслідків інституціонального реформування.

Слід підкреслити, що ЄС є складною міжнародною організацією, яка має понаднародовий характер, де влада динамічно розкладається не тільки між державами – членами ЄС, а також між інституціями ЄС та між самими державами-членами. Тому реформування ускладнюється. Отже, для забезпечення демократичних принципів у процесі реформування слід враховувати діапазон конституційних рішень, концепцію демократичної легітимізації ЄС, рівні на інструменти артикуляції демократичної легітимізації ЄС, які зафіксовані у Лісабонському Трактаті [3, с. 99].

Таким чином, ознайомлення з заходами та процесами щодо здійснення структурних реформ в ЄС, є корисним для України, яка знаходиться на етапі системних інституційних реформ.

---

**Література:** 1. Barcz J. Wprowadzenie – Droga do Traktatu z Lizbony / J. Barcz // Traktat z Lizbony: Głowne reformy ustrojowe Unii Europejskiej. – Warszawa : UKiE, NIPMiE, 2008. – S. 11–21. 2. Barcz J. Zasadnicze reformy strukturalne ustroju Unii Europejskiej / J. Barcz // Traktat z Lizbony: Głowne reformy ustrojowe Unii Europejskiej. – Warszawa : UKiE, NIPMiE, 2008. – S. 53–97. 3. Mik C. Umocnienie legitymacji demokratycznej Unii Europejskiej / C. Mik // Traktat z Lizbony: Głowne reformy ustrojowe Unii Europejskiej. – Warszawa : UKiE, NIPMiE, 2008. – S. 98–110.

УДК 352:339.432

**Бердник В. Л.**

## **ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ КОНТРОЛЬНИХ ФУНКЦІЙ МІСЦЕВИХ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ У СФЕРІ УПРАВЛІННЯ АГРОПРОМИСЛОВИМ РОЗВИТКОМ**

*Анотація. Висвітлено проблеми та шляхи вдосконалення контрольних функцій органів управління агропромисловим розвитком. Аналізується ефективність взаємодії функціонально-структурних елементів агропромислового комплексу.*

---

© Бердник В. Л., 2012

*Аннотация. Освещены проблемы и пути усовершенствования контрольных функций органов управления агропромышленным развитием. Анализируется эффективность взаимодействия функционально-структурных элементов агропромышленного комплекса.*

*Annotation. The article highlights the problems and ways to improve the oversight functions of the Department of Agriculture Development. The efficiency of interaction of functional and structural elements of agriculture is analyzed.*

*Ключові слова: інспекції, структура, Управління агропромислового розвитку.*

Функціонування агропромислового комплексу в умовах аграрної кризи, що супроводжується руйнуванням інтеграційних і коопераційних зв'язків між функціональними структурними елементами агропромислового комплексу, об'єктивно обумовлюють необхідність дослідження цілого ряду проблем, пов'язаних з підвищенням керування агропромисловим виробництвом з урахуванням зміни зовнішніх і внутрішніх умов господарювання [1; 2].

Проблема регулювання у сфері управління агропромисловим розвитком на місцевому рівні, а саме низький рівень управління галуззю, є однією з ключових для покращення соціально-економічного розвитку села. Система управління має забезпечувати функціонування і розвиток як агропромислового комплексу в цілому, так і всіх галузей сільського господарства, а також соціальну стабільність на селі. Держава як вищий суб'єкт управління визначає соціально-економічну спрямованість дій у системі управління агропромисловим комплексом, несе відповідальність за її ефективне функціонування. Тому проблеми формування, функціонування і вдосконалення систем управління перебувають постійно в центрі уваги теоретиків і практиків з державного управління. Серед вітчизняних науковців, що досліджують відповідну проблематику, слід відзначити праці В. Андрієвського, В. Бакума, М. Болдуєва, В. Євдокименка, В. Здоровика, Т. Кравченка, К. Наконечної, Г. Чорного. У той самий час питання підвищення ефективності контрольних функцій в сучасних умовах є не тільки актуальними, але і потребують додаткових досліджень. Тому слід погодитися з думкою, яка наведена в статті Авер'янова В. Б. [3], у якій підкреслено, що в умовах реформування адміністративної системи необхідно проаналізувати систему функцій місцевих органів виконавчої влади при здійсненні державного управління агропромисловим розвитком, розробити нові та вдосконалити існуючі принципи побудови системи місцевих органів виконавчої влади.

Метою статті є визначення шляхів удосконалення контрольних функцій місцевих органів виконавчої влади у сфері управління агропромисловим розвитком на регіональному рівні.

Дослідивши систему органів управління агропромисловим комплексом та їх компетенцію, державний контроль в агропромисловому комплексі (АПК), розглянувши функції та завдання Управління агропромислового розвитку Дворічанської районної державної адміністрації, можна з упевненістю говорити про необхідність вдосконалення контрольних функцій місцевих органів виконавчої влади у сфері управління агропромисловим розвитком.

Як відмічає М. В. Болдуєв [4], з переходом до ринку, у першу чергу, не повинна зменшитися роль державного регулювання АПК. Слід усунути й не допускати цінового диспаритету, визначити пріоритетні напрями розвитку АПК, які фінансувалися б частково або повністю за рахунок бюджету з правом конкурсної участі в них будь-яких господарств і підприємств. Водночас має зростати роль контрольних функцій органів державного управління, особливо тих, які пов'язані з питаннями якості продукції, екологізації агропромислового виробництва, охорони здоров'я людей – це служби якості, ветеринарії, карантину, захисту рослин тощо.

Удосконалення системи управління аграрним сектором економіки слід здійснювати на державному, регіональному рівнях адміністративного району і суб'єкта господарювання, за умови невтручання держави в господарську діяльність самостійних товаровиробників, надання прав суб'єктам господарювання створювати господарські й громадські органи. Тільки у такій системі можливі ефективний соціально-економічний розвиток аграрного виробництва і відродження села [4].

Сучасна система управління АПК, як свідчить досвід, характеризується неефективністю виконуваних функцій, що, перш за все, визначається нездатністю організаційної структури управління адекватно реагувати на зміни в економіці й ефективно управляти ринком продовольства. Багато функцій державного управління необґрунтовано розпоршені, знижена відповідальність за управлінські рішення, що ухвалюються, відсутній належний контроль. Тому вважаємо за доцільне вдосконалення структури Управління агропромислового розвитку державної адміністрації здійснювати у напрямку забезпечення виконання передбачених функцій, у зв'язку з цим доцільно всі державні інспекції та служби сільського господарства, що працюють на території регіону, ввести до складу (підпорядкування) Управління агропромислового розвитку.

Отже, спираючись на проведені дослідження, можна зробити висновок: перш за все, необхідно вирішувати питання супідрядності управління агропромисловим розвитком різних державних інспекцій і служб сільського господарства, що функціонують на території району. Сюди входять самостійні ветеринарна і карантинна служби, насінницькі, племінні, технічні, земельні державні інспекції та служби.

Було б доцільно всі зазначені контрольно-інспекційні організації сільського господарства загальнодержавного підпорядкування ввести до складу (або в підпорядкування) Управління.

Очолювати відповідні служби чи інспекції можуть заступники начальника Управління по відповідних галузях або за необхідності окремих заступників начальника – головний державний інспектор АПК району.

Таким чином, створення державної служби контролю якості та безпеки продукції АПК і координація діяльності у цій сфері всіх контрольних служб на всіх рівнях ієрархії надасть можливість вирішити проблему виробництва продукції гарантованої якості та організації контролю за якістю й безпекою продовольства, скоротити непомірні невігідні витрати при його виробництві без збитку для споживача, забезпечивши необхідну безпеку й доступність продуктів харчування для всіх верств населення й можливість виходу вітчизняної агропродовольчої продукції на світовий ринок.

Отже, проведені дослідження дозволяють зробити висновок, що поставлених цілей можливо досягти тільки завдяки реорганізації системи органів виконавчої влади.

**Література:** 1. Андрієвський В. Є. Адміністративна реформа в АПК. Міністерство аграрної політики, основні функції та функціональні підрозділи / В. Є. Андрієвський // Регіональні перспективи. – 2001. – № 1. – С. 54–65. 2. Бакум В. В. Особливості формування системи управління регіоном / В. В. Бакум // Економіка АПК. – 2007. – № 4. – С. 27–34. 3. Авер'янов В. Б. Виконавча влада в Україні та її правове регулювання / В. Б. Авер'янов // Вісник до 10-річчя Академії правових наук України. – 2003. – № 2 – 3. – С. 239–253. 4. Болдуєв М. В. Напрями узгодження контрольних функцій державних органів управління агропромисловим розвитком на регіональному рівні / Болдуєв М. В. // Держава та регіони. Серія: Державне управління. – 2009. – № 4. – С. 107–111.

УДК 35(477):005.591.4

**Бондаренко Н. О.**

## СУТНІСТЬ АДМІНІСТРАТИВНИХ РЕФОРМ В УКРАЇНІ

*Анотація. Зроблено аналіз історичних етапів адміністративного реформування в Україні, проведено порівняльну їх характеристику.*

*Аннотация. Сделан анализ исторических этапов административного реформирования в Украине, дана сравнительная их характеристика.*

*Annotation. History analysis of administrative reforming phases in Ukraine was made, their comparative characteristic was given.*

*Ключові слова: адміністративне реформування, адміністративна реформа, органи виконавчої влади, структура, оптимізація.*

Адміністративне реформування в нашій державі було розпочато наприкінці минулого десятиліття і поетапно триває до сьогоднішнього дня. Зміни, які відбуваються у ході адміністративного реформування, мають спиратися на детальний аналіз попереднього вітчизняного досвіду реформування, оскільки це може давати змогу проаналізувати і рахувати проблеми й помилки, що мали місце у процесі здійснення певних адміністративних перетворень.

Адміністративна реформа – вид політико-правової реформи, яка здійснюється у сфері виконавчої влади і стосується як її організаційної структури, функцій, кадрового забезпечення, так і взаємовідносин з органами місцевого самоврядування.

Основною метою реформування є формування ефективної системи публічної адміністрації, що надаватиме якісні публічні послуги громадянам на рівні, що відповідає європейським стандартам, забезпечуватиме оптимальне використання публічних коштів та буде здатна вчасно й адекватно реагувати на соціально-економічні та зовнішньо-політичні виклики [1]. Тобто адміністративне реформування стосується надзвичайно широкого спектра сфер життєдіяльності державного апарату.

Процес становлення адміністративної системи в Україні почав формуватися в 1991 році, коли було утворено Кабінет Міністрів України [2]. Через деякий час було введено посаду Президента України [3].

Інший напрям адміністративних змін стосувався системи центральних органів виконавчої влади (далі – ЦОВВ). На початку 1992 р. було створено 26 міністерств. Проте не було приділено



належної уваги проблемі формування переліку секторів діяльності відповідно до нової суспільної системи з ринковою економікою та їх чіткого розподілу в системі виконавчої влади [4].

Прийняття у червні 1996 р. нової Конституції України знову змінило форму державного правління. Відбулося зміщення в бік моделі парламентської республіки. Таким чином, реформаційні процеси становлення вітчизняної адміністративної системи завершилися з прийняттям у 1996 р. Конституції України, що запровадила президентсько-парламентську форму правління. Така тенденція адміністративного реформування, на відміну від попередніх етапів, на мою думку, вперше показала промені парламентаризму і системи стримувань та противаг в Україні [5].

Безпосереднім початком проведення адміністративної реформи стало прийняття Указу Президента України від 2 жовтня 1997 р. № 1089 "Про Державну комісію з проведення в Україні адміністративної реформи". Сама Концепція адміністративної реформи була схвалена Указом Президента України 22 липня 1998 р. № 822. Концепція передбачила значне підвищення статусу уряду, збільшення його владних повноважень та зміцнення позицій по відношенню до Президента України і Верховної Ради України, суттєве посилення ролі міністерств у формуванні державної політики, чітке виділення та розмежування статусу, повноважень і функцій різних груп органів виконавчої влади, збільшення можливостей впливу уряду та ЦОВВ на місцевий рівень виконавчої влади, вдосконалення управлінських процедур тощо. Втім, аналізуючи об'ємність запланованих перетворень в адміністративній ланці, зважаючи на доволі широкий спектр заходів, запланованих у зміні системи управління, доводиться констатувати неефективне виконання положень згаданого документа, а також відсутність системності при прийнятті нормативних актів і вживанні заходів задля їх узгодження між собою [6 – 8].

Далі пропонується розглянути сучасний стан адміністративного реформування і порівняти його з попередніми етапами адміністративного реформування в Україні.

Сучасний стан реформування публічної адміністрації, який було розпочато у 2010 р. і який триває до сьогодні, з позитивної сторони характеризується тим, що в Україні сформовано більшість інститутів публічної адміністрації, створено нову правову базу, яка регламентує державне управління та місцеве самоврядування [9].

Порівнюючи сучасний стан з більш ранніми етапами реформування, можемо побачити не значну різницю, а скоріше схожу проблематику. На всіх етапах було зроблено ухил не на розмежування повноважень адміністративних органів, а на їх, по-суті, прямолінійну оптимізацію [9; 10]. Також необхідно зазначити, що Президент України у рамках реформування виконавчої влади надалі має потужний вплив на цю гілку. Така ситуація, коли управління гілкою влади здійснюється з двох управлінських центрів, називається біцефальним управлінням і не може свідчити про його ефективність. Крім того, на сьогоднішній день немає чіткого правового забезпечення [1]. Відсутні нормативно-правові акти, які б надавали цьому процесу комплексності і системності. Усі етапи адміністративного реформування проголошували збільшення ролі уряду в публічній політиці; проте повернення України до Конституції 1996 року скоріше суперечить на сьогоднішній день таким намаганням, оскільки ця редакція Конституції проголошує форму правління президентсько-парламентську, а, по суті, президентську [5]. Також жодна з редакцій концепцій про адміністративне реформування так і не закріпила у своїх положеннях питання щодо розмежування політичних і адміністративних посад, що значною мірою впливає на якісне адміністрування в системі органів виконавчої влади. Проте, незважаючи на великі проблеми і складності в адміністративному реформуванні, необхідно зауважити, що поки не буде здійснено реформу публічної адміністрації, в державі навряд чи зможуть відбуватися реформи в інших сферах суспільного і політичного життя.

Насамкінець слід зазначити, що активне втілення у життя концептуальних положень адміністративного реформування неодмінно надасть можливість запровадити нові ефективні методи публічного адміністрування, створити широкий спектр розподілу повноважень між органами влади.

---

**Література:** 1. Європейські орієнтири адміністративного реформування в Україні : монографія / [В. Д. Бакуменко (кер. авт. кол.), Л. М. Гогіна, С. О. Кравченко та ін.] ; за заг. ред. В. Д. Бакуменка, В. М. Князева. – К. : Вид-во НАДУ, 2010. – 172 с. 2. Про утворення Кабінету Міністрів Української РСР : Закон України від 18 квітня 1991 р. № 980-ХІІ // Голос України. – 1991. – № 4. – С. 17. 3. Про Президента Української РСР : Закон України від 5 лип. 1991 р. № 1295-ХІІ // Голос України. – 1991. – № 6. – С. 12–14. 4. Про міністерство України : Указ Президента України від 4 трав. 1992 р. № 290 // Зб. указів Президента. – 1992. – № 2. – С. 45. 5. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. – Х. : ТОВ "Одісей", 2007. – 48 с. 6. Концепція адміністративної реформи в Україні. – К. : ДВПІ Міннауки України, 1998. – 62 с. 7. Про заходи щодо впровадження Концепції адміністративної реформи в Україні : Указ Президента України від 22 лип. 1998 р. № 810/98 // Офіційний вісник України. – 1999. – № 21. – С. 4–5. 8. Про зміни в системі центральних органів виконавчої влади України : Указ Президента України від 13 берез. 1999 р. № 250/99 // Офіційний вісник України. – 1999. – № 11. – С. 16. 9. Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади : Указ Президента України № 1085/2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.president.gov.ua/documents/12584.html>. 10. Питання оптимізації системи центральних органів виконавчої влади : Указ Президента України № 370/2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.president.gov.ua/documents/13340.html>. 11. Про зміни в системі центральних органів державної виконавчої влади України : Указ Президента України від 25 лют. 1992 р. № 98 // Зб. указів Президента. – 1992. – № 1.

## НАДАННЯ ПІЛЬГ СОЦІАЛЬНО НЕЗАХИЩЕНИМ ВЕРСТВАМ НАСЕЛЕННЯ

*Анотація. Наведено аналіз діючої системи пільг і компенсацій, запропоновано певні елементи для її удосконалення.*

*Аннотация. Приведен анализ действующей системы льгот и компенсаций, предложены определенные элементы для ее усовершенствования.*

*Annotation. The article analyzes the current system of benefits and compensation with specific elements for its improvement.*

*Ключові слова: соціальна політика, соціальний захист населення, система пільг і компенсацій, соціально незахищені верстви населення, адресність надання пільг.*

Основною проблемою заміни системи пільг на адресну грошову допомогу населенню є проведення державної політики щодо реалізації принципів соціальної справедливості. Заміна пільг як форми соціального захисту населення на адресну грошову допомогу не ліквідує діючої системи підтримки малозабезпечених громадян, а навпаки – шляхом її трансформування забезпечить реалізацію конституційного права на соціальний захист, створить економічні і соціальні передумови для підтримки незахищених верств населення.

Необхідність збереження державних пільг чи заміна їх відповідним підвищенням заробітної плати та адресною соціальною допомогою є найбільш дискусійною проблемою сучасної соціальної політики України.

Проблеми та особливості формування ефективної системи підтримки соціально уразливих верств населення країни досить широко досліджуються у працях таких українських та російських вчених, як: Е. Лібанова, О. Палій, О. Сергієнко, В. Скуратівський, Н. Якуненко [1 – 4] та інших вчених.

Незважаючи на значну кількість публікацій, що висвітлюють різні аспекти державної політики щодо соціального захисту населення, питання аналізу та формування оптимальної системи надання пільг та компенсацій громадянам не набули достатнього ступеня розробленості.

Метою дослідження є розгляд наявної системи надання пільг та компенсацій населенню країни як складової системи соціального захисту та виявлення її внутрішніх протиріч і недоліків.

Об'єктом дослідження є система пільг в Україні, яка спрямована на вирішення двох принципово різних завдань: перше – це надання привілеї окремим категоріям населення, які влада прагне виділити із загальної сукупності, незалежно від рівня доходу. Існування пільг такого роду значною мірою є тягарем для системи соціального захисту населення країни; друге – це підтримка соціально уразливих верств населення, що можна вважати специфічною формою адресної соціальної допомоги.

Систему надання пільг потрібно зробити врівноваженою та концентрованою – такою, щоб пільги були не привілеями, а адресною допомогою найбільш нужденним членам суспільства. При реформуванні державної політики з надання пільг і компенсацій треба враховувати відносну вагу визначеної мети і необхідність зробити чіткий політичний вибір у разі існування несумісних цілей. Повинно бути менше пільг за професійною ознакою (працівники органів внутрішніх справ, прокуратури, транспорту, військовослужбовці тощо), і більше пільг, які надаються найбільш уразливим верствам населення (інвалідам війни та загального захворювання 1 та 2 груп, громадянам, віднесеним до 1 та 2 категорії осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, дітям-інвалідам, пенсіонерам тощо). Це буде прогресом для системи в цілому, тому що рівень заробітної плати переважної більшості зазначених категорій, які одержують пільги за професійною ознакою, досить високий і значно перевищує середній. Крім того, в чинній системі пільг та компенсацій є такі пільги, які в інших країнах не розцінювалися б як складові соціального захисту населення. Це безплатне або пільгове санаторно-курортне лікування, надання бюджетних кредитів тощо. Щоб зберегти цілісну систему соціального захисту, яка б задовольняла потреби дійсно соціально незахищених членів суспільства,



потрібно відмінити пільги, які не можуть розцінюватися як складові системи соціального захисту населення.

Однак відмінити такі пільги треба поступово й обережно, щоб звести до мінімуму негативні наслідки.

**Література:** 1. Сергієнко О. Соціальна політика в сучасному світі та в Україні / О. Сергієнко // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 1. – С. 31–37. 2. Скуратівський В. А. Соціальна політика / В. А. Скуратівський, О. М. Палій, Е. М. Лібанова : навч. посібн. [для слух. аспірант. спеціальності "Державне управління"]. – 2-ге вид., доп. та перероб. – К. : Вид. УАДУ, 2003. – 364 с. 3. Яқуненко Н. Заміна пільг населенню на адресну грошову допомогу / Н. Яқуненко, Н. Кривенко // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 1. – С. 21–24. 4. Яқуненко Н. Аналіз ефективності системи державних соціальних допомог в Україні / Н. Яқуненко, Н. Мельник // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 1. – С. 15–22. 5. Романов В. Вступ до аналізу державної політики : навч. посібн. / В. Романов, О. Рудик, Т. Брус. – К. : Основи, 2001. – 238 с.

---

**Ольховська М. В.**

УДК 351.83:331.57

## **ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОЇ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ СТРАТЕГІЇ: ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ**

*Анотація. Розглянуто основні питання безробіття та шляхи його подолання – насамперед підвищення рівня зайнятості населення.*

*Аннотация. Рассмотрены основные вопросы безработицы и пути ее преодоления – прежде всего повышение уровня занятости населения.*

*Annotation. The basic questions of unemployment and ways of overcoming it are examined in the article – increasing the level of population employment in the first place.*

*Ключові слова: соціально-економічна стратегія, державна політика, трудові ресурси.*

У сучасних умовах Україна переживає складний період у своєму соціально-економічному і політичному розвитку. Державі водночас доводиться вирішувати проблеми перебудови системи внутрішньодержавних відносин, створення нових форм економічних зв'язків, забезпечення необхідного рівня економічного розвитку та соціального захисту населення. Для політики реформ, які проводяться в Україні, посилення соціальної орієнтації набуло важливого значення, тим більше, що в ст. 1 Конституції України країну визначено соціальною, правовою державою [1].

Мета дослідження полягає у розгляданні державної політики у сфері зайнятості та розкритті головних питань ефективного використання трудових ресурсів; узагальненні й теоретичному обґрунтуванні заходів щодо удосконалення політики у сфері управління трудовими ресурсами.

Відповідно до Закону України "Про зайнятість населення", зайнятість – це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб, і така, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або інших формах. Зайнятістю визначається діяльність, яка базується на праві вільного володіння своєю здатністю до праці і праві власності на засоби виробництва для її здійснення.

Держава сприяє зайнятості через проведення активної соціально-економічної політики, спрямованої на створення робочих місць та розвиток підприємницької діяльності.

Економічна політика, яка націлена на підвищення рівня зайнятості населення, вирішує подвійне питання: збільшення об'єму соціальних благ у державі, бо створюються вони активною часткою населення; покращення соціального клімату в країні, бо при високому рівні зайнятості значно скорочується частка бідності, безробіття та підвищується впевненість, рівень соціального благоустрою активних груп населення. Основний зміст політики соціального

---

© Ольховська М. В., 2012



захисту працездатного населення зводиться до утворення необхідних умов для підвищення кожним трудівником свого добробуту за рахунок особистого трудового вкладу, підприємництва та ділової активності. Однак перший етап переходу до ринкової системи господарських відносин у країні характеризується значним падінням життєвого рівня населення, зростанням безробіття. Така ситуація, на думку спеціалістів, зумовлена принциповими методологічними помилками реформування економіки. "Більшість прийнятих урядом рішень та механізми їх реалізації не враховували та не враховують інтереси пересічних громадян, практично повністю відсутні заходи, які могли б компенсувати населенню негативні наслідки тих чи інших перетворень" [2, с. 5].

Скорочення обсягів безробіття, покращення роботи підрозділів служби зайнятості, її взаємодії з роботодавцями, збільшення масштабів активних програм зайнятості дозволило зменшити навантаження незайнятих громадян на одне вільне місце в Харківській області, призупинити темпи зростання зареєстрованого безробіття та досягти зменшення рівня зареєстрованого безробіття.

Зростання зайнятості населення пояснюється активізацією діяльності приватного сектору та самостійної зайнятості при одночасному скороченні чисельності працівників підприємств державного сектору, колективних та приватних підприємств [3; 4].

Прогнози щодо ситуації на зареєстрованому ринку праці на період до 2012 року є невтішними, бо посилення негативних тенденцій відбуватимуться під впливом не лише економічних, а й інших об'єктивних чинників, серед яких, зокрема, тенденції демографічного розвитку, інфляційні очікування тощо. Так, принаймні до 2012 року прогнозується зростання чисельності працездатного населення. Поряд з цим процеси реструктуризації, реорганізації та приватизації підприємств супроводжуватимуться вивільненням надлишкової чисельності працюючих, відбуватиметься ліквідація частини робочих місць внаслідок вибуття основного капіталу з причин повного морального та фізичного зносу [5].

Перехід України до нових суспільно-економічних відносин зумовив необхідність реформування ринку праці. Процес сучасного формування та розвитку ринку праці відбувається в умовах адаптації його до економічної ситуації в Україні. Основною при цьому залишається проблема зростання пропонування за умови скорочення попиту.

Відбуваються докорінні зрушення у використанні трудових ресурсів та розподілі їх за сферами застосування праці, формами власності. Унаслідок неповної зайнятості, збільшення тривалості безробіття посилюються процеси декваліфікації. Приватизація, реструктуризація, запровадження механізму банкрутства підприємств призводять до зростання кількості вивільнюваних працівників. Скорочується чисельність працюючих за наймом, зростає безробіття. У зв'язку з цим відбувається інтенсивний перерозподіл трудових ресурсів з легального сектору економіки в "тіньовий". Розширення зайнятості в "тіньовому" секторі економіки супроводжується інтенсифікацією праці при низькій заробітній платі, порушенням норм законодавства про працю. Разом з тим, незважаючи на появу обнадійливих тенденцій у реальному секторі української економіки та регіону, закріплення переважної більшості наукових принципів у взаємовідносинах суб'єктів господарювання, на сьогодні в Україні ще не створено критичної маси рентабельно працюючих підприємств, які забезпечують продуктивну зайнятість та виконання соціальних зобов'язань перед своїми працівниками. Тому розв'язання проблем зайнятості і безробіття, насамперед, знаходиться в площині економічної стабілізації, відновлення виробництва та досягнення його сталого зростання, пошуків інвестиційних процесів та ділової активності, удосконалення регуляторної політики, стимулювання створення нових робочих місць.

Заходи у сфері зайнятості населення здійснюватимуться шляхом реалізації Програми структурної перебудови економіки, Генеральної схеми створення нових робочих місць, п'ятирічних галузевих програм ефективної зайнятості, щорічних регіональних програм зайнятості населення та регулювання ринку праці, а також інвестиційних, приватизаційних та програм реструктуризації підприємств, інших програм, що розроблятимуться для територій з високим рівнем безробіття [6, с. 6].

Аналіз особливостей формування ринку праці в Україні свідчить про те, що механізм його регулювання має враховувати, з одного боку, загальні закономірності організації ринку, властиві ринковій економіці, а з іншого – соціально-економічні й політичні особливості розвитку нашої держави.

Для досягнення поставлених цілей і виконання своїх завдань політика зайнятості населення як один із пріоритетів сучасної соціально-економічної стратегії держави повинна ефективно використовувати механізми державного регулювання зайнятості.

**Література:** 1. Конституція України : Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. – Х. : Ранок, 1998. – 48 с. 2. Литвин В. Підвищення ефективності державної політики зайнятості та активні заходи на ринку праці. Соціальна робота. Теорія, досвід, перспективи / Литвин В., Проданова Л. // Матеріали доповідей та повідомлень Міжнародної науково-практичної конференції. – Ужгород, 1999. – С. 15–18. 3. Харківська область в 2003 році: Статистичний щорічник / за ред. Чмихало М. Л. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2004. – 604с. 4. Харківська область в 2004 році: Статистичний щорічник / за ред. М. Л. Чмихало. – Х. : Вид. "КримАрт", 2005. – 404 с. 5. Державна служба зайнятості України – 10 років. – К. : Міпраці, 2001. – 73 с. 6. Про затвердження положень щодо застосування Закону України "Про зайнятість населення" : Постанова Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 р. № 578. – Вінниця : Біом, 1998. – 58 с.

## ЄДИНА ТЕХНОЛОГІЯ ПРИЙОМУ ГРОМАДЯН ЯК СПОСІБ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ

*Анотація. Розглянуто технологію прийому громадян у сфері надання держаних соціальних допомог та компенсацій як способу підвищення якості надання адміністративних послуг.*

*Анотация. Рассмотрена технология приема граждан в сфере предоставления государственной социальной помощи и компенсации как способа повышения качества предоставления административных услуг.*

*Annotation. The technology of reception of citizens in the sphere of public provision, as a way of improving the quality of administrative services was considered.*

*Ключові слова: технологія прийому громадян, приймальня, якість надання адміністративних послуг, сфера соціального забезпечення.*

Широкий спектр досліджень проблем у сфері соціального захисту населення як на загальнодержавному, так і регіональному рівнях наведено в роботах таких провідних вітчизняних науковців: Н. Борецької, Н. Власенко, О. Власюка, І. Гнибіденка, В. Гошовської, І. Калачової, А. Колота, І. Курило, Е. Лібанової, О. Макарової, О. Новікової, Ю. Саєнка, В. Скуратівського, О. Палій, О. Піщуліної та ін. Разом з тим недостатнім є відображення положень щодо структурної організації соціальної сфери, ефективності заходів та методів здійснення соціального захисту в умовах постійного вдосконалення та оновлення нормативно-правової бази, розвитку комунікаційних технологій тощо.

Мета роботи полягає в дослідженні та аналізі технології прийому громадян у сфері надання держаних соціальних допомог та компенсацій.

Згідно з угодою між Україною і Міжнародним банком реконструкції та розвитку від 28.11.2005 р. № 4807-УА запроваджено проект "Удосконалення системи соціальної допомоги", метою якого є створення в Україні сучасної системи соціального захисту населення, підвищення ефективності надання державної підтримки, шляхом спрощення процедури надання різних видів допомог та компенсацій.

Для реалізації зазначеного проекту Міністерством праці та соціальної політики України було розроблено та затверджено стандартну модель надання соціальної допомоги на місцевому рівні, яка базується на застосуванні Єдиної технології прийому громадян із призначення усіх видів соціальної допомоги за однією заявою та на підставі одного пакета документів. Даний проект було впроваджено, зокрема, в управлінні праці і соціального захисту населення Решетилівської районної державної адміністрації.

Основними принципами єдиної технології прийому громадян, які звертаються за призначенням всіх видів соціальної допомоги, є: надання якісних послуг отримувачам допомоги з максимальною зручністю та мінімальними затратами; підвищення адресності соціальної допомоги та забезпечення цільового використання коштів, передбачених для її надання; створення працівникам органів праці та соціального захисту населення сприятливих умов для ефективної роботи; створення атмосфери взаємоповаги між працівниками органів праці та соціального захисту населення і отримувачами допомоги [1].

Єдина технологія ґрунтується на засадах підвищення ефективності використання наявних ресурсів, передусім людських. Усі питання, які цікавлять одержувачів допомоги, в тому числі і потенційних отримувачів усіх видів соціальної допомоги, пільг та компенсацій, вирішуються у приймальні. В окремих випадках при необхідності надання відвідувачу спеціалізованої консультації в приймальню громадян запрошуються спеціалісти інших відділів. Робота з прийому заяв на призначення допомоги організована таким чином, щоб заявник витрачав якомога менше часу на ознайомлення з інформацією, заповнення заяви, очікування, а у відділі повсякчас перебував спеціаліст, готовий до зустрічі із заявником. У рамках єдиної технології в управлінні організовано безперервний графік роботи єдиної приймальні. Також люди можуть попередньо записатися на прийом по телефону, відкрита "гаряча телефонна лінія". Упровадження єдиної технології прийому громадян дозволило уникнути черг при збільшенні навантаження на приймальню громадян у період



масових звернень населення за допомогою, в тому числі за сезонним призначенням житлових субсидій.

Серед результатів впровадження єдиної технології можна визначити такі: доступність і спрощення процедури призначення допомоги; поглиблення адресності; скорочення часу подання заяви для призначення соціальної допомоги; зменшення терміну опрацювання заяв та пакета документів для призначення допомоги, скорочення часу між зверненням за допомогою та її виплатою; підвищення рівня поінформованості населення з питань соціального захисту; підвищення рівня охоплення найбільш нужденних верст населення соціальними виплатами та послугами; обмежені можливості для шахрайства та зловживання; працівникам управління й громадянам, які звертаються за допомогою, створено сприятливі умови для ефективної роботи.

Отже, проект "Удосконалення системи соціальної допомоги" є одним із суттєвих кроків до удосконалення системи соціального захисту населення в Україні, тому необхідно продовжити роботу з удосконалення прийому громадян за єдиною технологією по всій території України.

**Література:** 1. Про впровадження в місцевих органах праці та соціального захисту населення єдиної технології прийому громадян, які звертаються за призначенням усіх видів соціальної допомоги : Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 23.05.2005 р. № 183 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.mlsp.gov.ua>. 2. Що необхідно знати про державну соціальну допомогу : навчально-методичні матеріали Бібліотеки сільського розвитку. – К. : Інститут сільського розвитку, 2005. – 47 с. 3. Соціальний захист населення України / за заг. ред. В. М. Вакуленка, М. К. Орлатого. – К. : НАДУ; Фенікс, 2010. – 212 с.

УДК 519.86

**Кукін І. В.**

## ОСОБЛИВОСТІ ДЕРЖАВНИХ ПОСЛУГ У СФЕРІ ПРИКОРДОННОЇ БЕЗПЕКИ

*Анотація. Розглянуто питання удосконалення понятійного апарату державних правоохоронних послуг, які можуть надаватися особам, які перетинають державний кордон у місцевих пунктах пропуску.*

*Аннотация. Рассмотрено вопросы совершенствования понятийного аппарата государственных правоохранительных услуг, которые могут предоставляться лицам, которые пересекают государственную границу в местных пунктах пропуска.*

*Annotation. In the article the problems of improving the conceptual apparatus of state law enforcement services that can be provided to the persons who cross the state border in the local checkpoints have been considered.*

*Ключові слова: місцеві пункти пропуску, управління якістю послуг, послуга, державна правоохоронна послуга, споживач, стандарт послуги.*

На сучасному етапі розвитку України продовжується процес удосконалення механізмів надання державних послуг та запровадження стандартів управління якістю ДСТУ ISO серії 9000. У сфері прикордонної безпеки та правоохоронної діяльності державні правоохоронні послуги (наприклад, організація пропуску через державний кордон мешканців прикордоння у місцевих пунктах пропуску) можуть відрізнятися від інших державних послуг, що залишається недостатньо дослідженим.

Питання організації надання державних послуг розглянуті в роботах Маліновського В. Я., Куц Ю. О., Шарова Ю. П., Городнова В. П., Більковського О. А., Наумік К. Г., Коваль Т. О. та ін., проте питання державного управління у сфері забезпечення функціонування місцевих пунктів пропуску залишаються недостатньо дослідженими.

Метою статті є визначення особливостей державних правоохоронних послуг, що можуть надаватися органами та підрозділами Державної прикордонної служби особам, які перетинають державний кордон у місцевих пунктах пропуску.

Необхідність створення мережі місцевих пунктів пропуску обумовлена [1] реальними потребами мешканців прикордоння щодо скорочення маршрутів їх руху між прикордонними населеними пунктами України і суміжної держави та економією бюджетних витрат на утримання прикордонної інфраструктури. Згідно з міжнародною угодою [2] на українсько-російській

ділянці державного кордону визначено 147 місцевих пунктів пропуску, з яких функціонує лише 27.

На думку автора, прискорення розбудови мережі місцевих пунктів пропуску неможливо без удосконалення понятійного апарату державних правоохоронних послуг, що може сприяти розвитку механізмів реалізації міжнародних угод. Здійснення пропуску осіб через державний кордон є процесом одночасного надання державної послуги двом категоріям споживачів з протилежними вимогами: конкретній особі, яка бажає швидко, з меншим обсягом перевірочних заходів, пройти прикордонний контроль; народу України, який прагне забезпечити свою національну безпеку, що потребує виконання не обмежених часом та ресурсами перевірочних заходів.

Це дозволяє розподілити державні правоохоронні послуги на одноадресні, споживачами яких є фізичні або юридичні особи та багатоадресні, які одночасно надаються багатьом споживачам. За напрямком спрямованості інтересів багатоадресні державні правоохоронні послуги можуть бути гармонізовані за умовою збігу інтересів особи і суспільства та з конфліктом інтересів, якщо інтереси замовників державної правоохоронної послуги протилежні.

Для опису державних правоохоронних послуг, що надаються особам, які перетинають державний кордон у місцевих пунктах пропуску, можна використовувати рекомендації ДСТУ ISO 9000:2007 [3] та ДСТУ ISO 9004-2-96 [4], з урахуванням особливостей державних правоохоронних послуг з конфліктом інтересів.

Таким чином, урахування особливостей державних правоохоронних послуг дозволяє удосконалити понятійний апарат у сфері прикордонної безпеки, механізми розбудови та організації функціонування місцевих пунктів пропуску. Опис та формалізація державних правоохоронних послуг може використовуватись у системі управління якістю щодо організації пропуску через кордон мешканців прикордоння.

**Література:** 1. Наумік К. Г. Проблеми державного управління: теорія і практика діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування контрольованих прикордонних районів : монографія / К. Г. Наумік, Т. О. Коваль, І. В. Кукін. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2010. – 132 с. 2. Про затвердження Угоди між Кабінетом Міністрів України та Урядом Російської Федерації про порядок перетинання українсько-російського державного кордону жителями прикордонних районів України та Російської Федерації : Постанова Кабінету Міністрів України від 26 липня 2006 р. № 1031 // Офіційний вісник України. – 2006. – № 30. – С. 2148. 3. Системи управління якістю. Основні положення та словник термінів (ISO 9000:2005, IDT) : ДСТУ ISO 9000:2007. – [Чинний від 2008-01-01]. – К. : Держстандарт України, 2008. – 24 с. 4. Управління якістю та елементи системи якості. Ч. 2. Настава щодо послуг : ДСТУ ISO 9004-2-96. – [Чинний від 1997-07-01]. – К. : Держстандарт України, 1997. – 52 с.

---

**Кравецька С. Є.**

УДК 35.088.6:004

## **ПІДГОТОВКА КАДРІВ В УМОВАХ ІНФОРМАТИЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ**

*Анотація. Розглянуто напрями та методи вдосконалення рівня професійної підготовки державних службовців у галузі використання сучасних комп'ютерних технологій.*

*Аннотация. Рассматриваются направления и методы совершенствования уровня профессиональной подготовки государственных служащих в области использования современных компьютерных технологий.*

*Annotation. The trends and methods to improve the level of professional training of public servants in the field of using modern computer technology are discussed.*

*Ключові слова: державні службовці, інформатизація, підготовка кадрів, дистанційне навчання, безперервна освіта.*

---

© Кравецька С. Є., 2012



Одним з найважливіших чинників ефективного адміністративного реформування є впровадження у сферу державної служби інформаційних технологій, покликаних змінити характер роботи державного службовця, посиливши її аналітичну складову в процесі прийняття рішень з управління або регулювання у визначеному секторі економіки.

Державна політика України у сфері інформатизації визначена Законом України [1], який створює правове поле для реалізації завдань Національної програми інформатизації. Одним з основних завдань програми є створення загальнодержавних систем інформаційно-аналітичної підтримки діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування.

Упровадження інформаційних технологій дозволить: підвищити обґрунтованість рішень та зменшити вплив суб'єктивних факторів за рахунок застосування ефективних методів своєчасної обробки інформації, запровадити ефективний контроль за виконанням доручень та своєчасну розсилку документів посадовим особам, підвищити рівень інформування про діяльність органів виконавчої влади, звільнити від рутинної роботи державних службовців та скоротити терміни виконання робіт, створити засади для самоосвіти та оперативних консультацій на основі використання інформаційних ресурсів глобальної мережі.

Упровадження інформаційних технологій у практику діяльності державних службовців можливе лише за умови їх комп'ютерної грамотності. В Європі для заняття посади державного службовця необхідно пройти спеціальне тестування і подати сертифікат "Міжнародне/Європейське свідоцтво користувача комп'ютера" – це міжнародно визнана у 60 країнах світу програма сертифікації і встановлення стандарту оцінки навиків роботи на комп'ютері [2].

Професійна підготовка спеціалістів для державної служби охоплює як навчання майбутніх фахівців, так і підвищення кваліфікації працюючих державних службовців. Для реалізації останнього результату доцільно використати засоби дистанційного навчання, що за умови дії регіональних вузлів мережі надає можливість набувати знань державним службовцям без відриву від основних обов'язків. Це актуально, враховуючи тенденції до скорочення державного апарату й інтенсифікації змін у формах і методах управління.

Використання технологій дистанційного навчання дозволяє залучати кваліфікованих спеціалістів, забезпечити доступ до навчального матеріалу у зручний для користувача час, його дистанційну участь у телесемінарах і кваліфіковану допомогу викладача. Дистанційне навчання дозволяє організувати ділові ігри, дискусії, телеконференції, що значно підвищує якість набутих знань [3].

Головними завданнями упровадження дистанційного навчання в державній службі є: організація мережі центрів дистанційного навчання на базі центрів підготовки і перепідготовки державних службовців; створення в центрах дистанційного навчання дидактичних лабораторій для підтримки педагогічних розробок і методик теленавчання; розробка вимог і стандартів до курсів дистанційного навчання для їх атестації і сертифікації.

Дистанційна форма навчання відкриває широкі можливості для реалізації ідеї безперервної освіти. Ідея "освіти протягом всього життя" є інноваційною моделлю освіти, яка направлена на подолання суперечності між стрімкими темпами зростання знань у сучасному світі і обмеженими можливостями їх засвоєння людиною в період навчання [4].

На думку автора, органам влади необхідно також використовувати власні можливості для підвищення кваліфікації державних службовців через залучення спеціалістів відділів інформаційного забезпечення до роботи з персоналом з формування навичок використання засобів Microsoft Office та мережі Інтернет та поглиблення цих знань.

Таким чином, необхідність забезпечення інформаційного зв'язку держави і суспільства, розвиток національної інформаційної інфраструктури ставить перед державною службою завдання вдосконалення підготовки державних службовців з використання сучасних інформаційних технологій. Їх професійна підготовка потребує подальшого наукового аналізу, досліджень з визначення цілей, ресурсів, оцінювання та результатів.

---

**Література:** 1. Про Національну програму інформатизації : Закон України від 4.02.1998 р. № 74/98-вр зі змінами від 01.06.2010 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/74/98-%D0%B2%D1%80>. 2. Інформаційні технології в державному управлінні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.center.uct.ua/zbirniki/Z.23.pdf>. 3. Нижник Н. Р. Інформаційні технології в структурах державної служби / Нижник Н. Р., Леліков Г. І. – Режим доступу : <http://www.bezpeka.com/ru/lib/spec/infsys/art101.html>. 4. Хмелевський Р. М. Освіта державних службовців в інформаційному суспільстві: на шляху від комп'ютерної грамотності до безперервної освіти / Хмелевський Р. М. // Державне управління: теорія і практика: електронне наукове фахове видання. Національна академія державного управління при Президентові України. – 2009. – № 2009/1 (9). – Режим доступу : [http://www.academy.gov.ua/ej/ej9/doc\\_pdf/Hmelevsky\\_RN.pdf](http://www.academy.gov.ua/ej/ej9/doc_pdf/Hmelevsky_RN.pdf).

## КЛАСТЕРНИЙ МЕХАНІЗМ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ МЕДИЧНОГО СТРАХУВАННЯ

*Анотація. Розглянуто основні питання становлення і розвитку кластерів у системі охорони здоров'я за участі страхових компаній.*

*Аннотация. Рассмотрены основные вопросы становления и развития кластеров в системе охраны здоровья при участии страховых компаний.*

*Annotation. The basic question of formation and development of clusters in the health care system with the participation of insurance companies have been regarded.*

*Ключові слова: охорона здоров'я, медичне страхування, медичний кластер, державне управління.*

Актуальність дослідження полягає в тому, що більшість науковців не приділяють достатньої уваги державним механізмам регулювання відносин кластеризації у сфері медичного страхування [1]. Відповідно до Стратегії сталого розвитку Харківської області до 2020 року перспективним напрямом є покращення умов у сфері охорони здоров'я [2].

Для системного оцінювання структурних та територіальних особливостей функціонування системи охорони здоров'я раціонально використовувати кластерний підхід, адже він дозволяє об'єднувати організації різних форм власності із збереженням їх господарської самостійності, покращити доступ до нової інформації, технологій та інновацій, а також різних видів ресурсів, залучати суміжних спеціалістів, розвивати науково-дослідну сферу.

Метою роботи є розробка теоретичних положень та методичних рекомендацій з удосконалення державного управління розвитком медичного страхування на засадах державно-приватного партнерства шляхом створення медичного кластера у системі охорони здоров'я.

Об'єктом виступає процес розвитку медичного страхування.

На регіональному та місцевому рівні в Харківській області діють 969 комунальних, 26 відомчих установ, 9 закладів Міністерства охорони здоров'я, 10 науково-дослідних інститутів Національної академії медичних наук, а показник загального забезпеченості ліжками в області складає 91,1 на 10 тисяч населення при 86,7 по країні. За останній період Харківська обласна державна адміністрація доклала значних зусиль на відновлення ефективного управління в галузі та формування в області єдиного медичного простору [3]. Уперше у 2010 році у цьому форматі у сфері охорони здоров'я за ініціативи ХОДА укладено 7 договорів соціального партнерства між органами влади, науково-дослідними закладами Академії медичних наук України та соціально орієнтованим бізнесом для надання безоплатної медичної допомоги, насамперед соціально незахищеним верствам населення. За показниками охорони здоров'я, Харківська область займає 8-ме місце порівняно з іншими регіонами України [4].

У кластері важливе значення відіграють органи влади, завданням яких є створення сприятливого для них ділового, інноваційного та інституціонального середовища, зокрема і через підготовку мотивованих державних службовців [5]. За протокольним рішенням Ради вітчизняних та іноземних інвесторів ХОДА відповідальним визначено Головне управління охорони здоров'я.

Страхові компанії можуть стати ядром кластера. За даними експертів ринку у 2010 – 2011 роках попит на послугу медичного страхування (ДМС) перевищує пропозицію. Більшість компаній, які займаються ДМС, а саме проаналізованих 27, мають середні страхові платежі в межах від 130,0 до 14,0 тис. грн, це свідчить про те, що значна частка страховиків не спеціалізується на ДМС, переважно це невеликі компанії.

Розрахувавши коефіцієнт асиметрії за рівнем виплат, де він близький до 0, можна стверджувати про виважену тарифну політику страховиків. Але високий коефіцієнт асиметрії за страховими платежами свідчить про наявність великих страхових компаній, що спеціалізуються на ДМС. Найбільший розмір страхових платежів належить трьом компаніям, які переважно займаються ДМС, що може привести до монополізації ринку. Для попередження цього органам влади необхідно залучати страхові компанії до участі у кластері охорони здоров'я. Вони повинні зробити внесок у розвиток регіонів і галузі через залучення внутрішніх та зовнішніх інвестицій, співпрацюючи з бізнесом та університетами [6]. Важливим завданням місцевих органів влади є контроль якості страхових послуг.



Страхові компанії є ядром медичного кластера. Їх зацікавленість у цьому можна продемонструвати таким прикладом, як те, що ПрАТ "СК "ІнтерЕкспрес" взяла активну участь у роботі Другої науково-практичної конференції "КЛАСТЕР – як інноваційна форма організаційно-правових засад взаємодії закладів охорони здоров'я України та розвитку міжнародної медичної допомоги", яка відбулася 28 січня 2010 року у м. Одесі [7]. СК "Нафтагазстрах" застрахувала 350 тис. залізничників Донецької, Південної, Придніпровської, Південно-Західної, Одеської та Львівської залізниць, а також працівників відокремлених підприємств та організацій залізничного транспорту [8]. Певним чином це можна вважати початком формування галузевого кластера з охорони здоров'я на залізничному транспорті.

Таким чином, розвиток кластеризації сфери охорони здоров'я – перспективний напрям державної регіональної політики. Фінансовими і організаційними перевагами створення медичних кластерів є зниження витрат та підвищення якості медичних послуг.

**Література:** 1. Богуславський Є. І. Медичне страхування в Україні: проблеми та перспективи / Є. І. Богуславський, Ю. С. Шибалкіна // Зовнішня торгівля: право та економіка. – 2008. – № 4. – С. 83–86. 2. Стратегія сталого розвитку Харківської області до 2020 : Рішення обласної ради від 23.12.2010 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www-rada.univer.kharkov.ua/files/strategy.pdf>. 3. Офіційний сайт страхової компанії "Нафтагазстрах". – Режим доступу : <http://www.ngs.biz.ua>. 4. Якість життя в регіонах України. Посткризовий зріз / В. С. Пономаренко, В. М. Бабаєв. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2008. – 352 с. 5. Офіційний сайт ПрАТ "СК "ІнтерЕкспрес". – Режим доступу : <http://www.interexpress.com.ua>. 6. Войнаренко М. Кластери як полюси зростання конкурентоспроможності регіонів / М. Войнаренко // Економіст. – 2008. – № 10. – С. 27–30. 7. Передовий досвід розвитку кластерів [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://eep.org.ua/.../Leading-experience-of-cluster>. 8. Офіційний сайт Головного управління статистики у Харківській області. – Режим доступу : <http://uprstat.kharkov.ukrtel.net>.

УДК 330.352

**Павлов К. В.**

## МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ

*Аннотация. Предлагается система показателей оценки межрегиональных социально-экономических отношений, в которой выделяется несколько групп показателей, с комплексных позиций, характеризующих хозяйственные отношения между разными территориальными образованиями.*

*Анотація. Пропонується система показників оцінки міжрегіональних соціально-економічних відносин, у якій виділяється кілька груп показників, з комплексних позицій характеризують господарські відносини між різними територіальними утвореннями.*

*Annotation. The system of indicators for estimation inter-regional social – economic relations in which there are some groups of indicators, from complex positions characterizing economic relations between different territorial formations is offered.*

*Ключевые слова: региональная экономика, социально-экономические отношения, межрегиональные взаимосвязи.*

Межрегиональные социально-экономические (в том числе и эколого-экономические) отношения представляют собой один из наименее изученных аспектов теории региональной экономики. В частности, в настоящее время не приходится говорить о существовании достаточно полной системы показателей, на основе которой можно получить всестороннюю комплексную информацию о состоянии и динамике межрегиональных хозяйственных взаимодействий и связей [1]. Во многом именно с этим обстоятельством связано отсутствие полной и достаточно достоверной статистической информации об эколого-экономических отношениях между разными регионами России в условиях формирования рыночных отношений. В связи с этим весьма актуально рассмотрение проблемы о системе показателей, характеризующих различные направления и формы межтерриториальных хозяйственных взаимосвязей.

В этой системе в особую группу следует выделить показатели, характеризующие межрегиональную торговлю. Целесообразно использовать показатели регионального экспорта и импорта, измеряемые как в стоимостной, так и в натуральной форме. Правда, в этой связи может возникнуть



путаница из-за того, что многие регионы, особенно относящиеся к пограничным, непосредственно торгуют с другими государствами и поэтому в этих случаях более правильным было бы, если под региональным импортом и экспортом понимать соответственно ввоз в регион и вывоз товаров и услуг из данного региона за границу, а для обозначения результатов собственно межрегиональной торговли использовать показатели межрегионального ввоза и межрегионального вывоза. Такое разграничение понятий позволит осуществлять более точный учет торговых отношений определенного региона как с иными регионами страны, так и с другими государствами. Если же мы хотим получить общее представление о торговых отношениях определенного региона (то есть вне зависимости от того, с каким субъектом хозяйствования осуществляются торговые операции – со страной или с другим регионом), то целесообразно, на взгляд автора, использовать показатели совокупного ввоза в данный регион и совокупного вывоза из региона.

Предложенный подход позволяет учитывать в статистике особенности торговых отношений региона в зависимости от специфики его торгового партнера (то есть иного региона той же самой страны или другого государства). Таким образом, в соответствии с нашим подходом применительно к конкретному региону под региональным экспортом понимаются товары или услуги, произведенные в данном регионе и проданные покупателям в других странах. Под региональным импортом понимаются приобретенные в других государствах и ввезенные в данный регион товары и услуги. Под межрегиональным вывозом понимаются товары и услуги, произведенные в данном регионе и проданные покупателям в других регионах того же самого государства. Под межрегиональным ввозом понимаются приобретенные в других регионах страны и ввезенные в данный регион товары и услуги. Под совокупным вывозом из региона понимаются товары и услуги, произведенные в данном регионе и проданные покупателям как в других странах, так и в других регионах того же самого государства. Поэтому совокупный вывоз из региона равен сумме между региональным экспортом и межрегиональным вывозом. Под совокупным ввозом в регион понимаются приобретенные как в других регионах страны, так и в других государствах и ввезенные в данный регион товары и услуги. Поэтому совокупный ввоз в регион равен сумме между региональным импортом и межрегиональным ввозом. В связи с необходимостью учета экологической составляющей в каждом из этих показателей следует выделить ту часть, которая приходится на экологически чистую продукцию (то есть в статистическом учете следует использовать и такие показатели, как региональный экспорт и импорт экологически чистой продукции, межрегиональный ввоз и вывоз экологически чистой продукции и т. д.).

Как известно, в статистике международной торговли выделяют также показатели экспортной квоты и импортной квоты, под которыми понимаются установленные государственными организациями соответственно объемы экспорта и импорта конкретных товаров. В определенном смысле эти понятия могут использоваться и на региональном уровне, ибо устанавливаемые в целом по стране количественные ограничения на экспорт и импорт определенных товаров далее распределяются по конкретным регионам. По аналогии могут использоваться показатели квоты межрегионального ввоза или вывоза, а также квоты совокупного ввоза в регион или совокупного вывоза из региона (в том числе и экологически чистой продукции), причем такого рода квоты могут в принципе устанавливаться как на государственном уровне, так и самими региональными властями структурами. Последняя ситуация особенно часто встречается в условиях кризиса недопроизводства.

В статистике международной торговли выделяют также такой показатель, как чистый экспорт товаров и услуг, под которым понимается разница между совокупным экспортом и совокупным импортом страны за год. Очевидно, что понятие чистого экспорта товаров и услуг может использоваться не только на национальном, но и на региональном уровне – в этом случае под чистым экспортом региона понимается разница между совокупным экспортом и совокупным импортом региона за год. На взгляд автора, по аналогии имеет смысл для более точной оценки объемов межрегиональной торговли ввести понятия чистого межрегионального вывоза и чистого совокупного вывоза из региона. При этом под чистым межрегиональным вывозом следует понимать разницу между межрегиональным вывозом и межрегиональным ввозом конкретного региона за определенный период времени (обычно за год). В свою очередь, под чистым совокупным вывозом из региона понимается разница между совокупным вывозом из региона и совокупным ввозом в регион за год.

Учитывая высокую продуктивность использования аналогии между положениями теории международных экономических отношений и положениями теории межрегиональных экономических отношений, особое внимание следует уделить анализу такого важного показателя статистики международной торговли, каковым является внешнеторговый оборот. Как известно, под внешнеторговым оборотом понимается сумма стоимостей экспорта и импорта за определенный период: месяц, квартал, год. По аналогии можно ввести понятие внешнеторгового оборота региона, под которым следует понимать сумму стоимостей регионального экспорта и регионального импорта за определенный период. Для более точной оценки объемов межрегиональной торговли целесообразно использовать такие показатели межрегионального оборота (или товарооборота), определенного для конкретного региона и совокупного внешнеторгового оборота региона. Межрегиональный оборот региона – сумма межрегионального ввоза и межрегионального вывоза региона за определенный период: месяц, квартал, год. Совокупный внешнеторговый оборот региона – сумма между совокупным ввозом в регион и совокупным вывозом из региона за определенный период. Все эти показатели можно использовать и для учета экологически чистой продукции.



Таким образом, группа статистических показателей, характеризующих межрегиональную торговлю, включает значительно больше показателей, чем аналогичная группа показателей, характеризующих международную торговлю. Это связано с тем, что регион как объект хозяйствования в системе торговли связан с большим числом разновидностей хозяйственных объектов, чем страна как объект хозяйствования" в системе международной торговли. Поскольку регион, как правило, имеет торговые отношения не только с другими регионами, но и с другими государствами. Именно поэтому в систему статистических показателей, характеризующих межрегиональную торговлю наряду с показателями экспорта, импорта, внешнеторгового оборота (то есть наряду с показателями, характеризующими также и международную торговлю) целесообразно включить и такие показатели, как межрегиональный оборот, совокупный внешнеторговый оборот региона и ряд других, специфичных именно для статистики межрегиональной торговли [2]. Причем удельный вес такого рода специфичных показателей в общей группе показателей, характеризующих межрегиональную торговлю, напрямую будет зависеть от той доли, какую во внешней торговле данного региона занимает межрегиональная торговля, а какую – торговля с другими государствами.

**Література:** 1. Некрасов Н. Н. Региональная экономика: Теория, проблемы, методы / Некрасов Н. Н. – 2-е изд. – М. : Экономика, 1978. – 344 с. 2. Изард У. Методы регионального анализа: введение в науку о регионах / Изард У. ; сокр. перев. с англ. – М. : Прогресс, 1966. – 659 с.

УДК 35.075.31:328.1(477)"1994/2004":005.58

**Полякова Л. І.**

## **АСПЕКТИ ВЗАЄМОДІЇ ПРЕЗИДЕНТА УКРАЇНИ І ВЕРХОВНОЇ РАДИ. СПРОБА ПОСИЛЕННЯ ПРЕЗИДЕНТСЬКОЇ ВЛАДИ (1994 – 2004)**

*Анотація. Визначено основні моменти становлення та розвитку законодавчого органу, аспекти взаємодії Президента України і Верховної Ради та спроби Президента Л. Кучми посилити президентську владу.*

*Аннотация. Определены основные моменты становления и развития законодательного органа, аспекты взаимодействия Президента Украины и Верховной Рады и попытки Президента Л. Кучмы усилить президентскую власть.*

*Annotation. The main moments of formation and development of law-legislative body, the aspects of interaction of the President of Ukraine and the Verkhovna Rada and the attempts of President L. Kuchma to intensify the presidential power have been defined.*

*Ключові слова: політична реформа, Президент України, Верховна Рада України.*

Складна політична ситуація в Україні вимагає від дослідників більш ретельного вивчення політичних процесів з моменту проголошення незалежності України. Аналіз років незалежності України показує, що процес розбудови держави супроводжувався постійними протистояннями гілок державної влади, спробами посилення однієї гілки влади за рахунок послаблення іншої. Вищевизначені моменти мають місце і на сучасному етапі державотворення. Актуальність теми викликана необхідністю проведення політичної реформи та вирішення проблеми розподілу влади в державі, плідної взаємодії гілок державної влади на користь українського народу.

Проблематика взаємозв'язку принципів поділу влади та взаємодії різних гілок влади знайшла відображення у монографічних дослідженнях вітчизняних науковців: О. Канівського [1], В. Шаповала [2], О. Скрипника [3], Ю. Тодики, В. Яворського [4], В. Журавського [5], В. Кременя, В. Ткаченка [6]. Проблематика реформування механізму влади й перегляду положення вищих органів державної влади в системі поділу влади розглядається в монографіях авторського колективу за ред. Н. Нижник, В. Тація, Ю. Тодики та О. Даниляна, О. Бандурки та В. Греченка [7].

Мета дослідження – охарактеризувати етапи еволюції Парламенту України, визначити їх особливості, проаналізувати політику Президента Л. Кучми щодо взаємодії з Верховною Радою України.



На підставі досліджень політологів Л. Кривенко, В. Шаповала, О. Бандурки, Українського центру економічних і політичних досліджень імені Олександра Разумкова, на основі власних досліджень були визначені етапи еволюції Парламенту. Етапи були пов'язані з певною політичною ситуацією в країні, напрямами взаємодії гілок державної влади та визначенням їх основних моментів у законодавчих актах. Кожен етап має свої характеристики. Перший етап (1990 – 1994) визначається виключними повноваженнями Верховної Ради; другий (1994 – 1996) – зміною характеру стосунків між гілками влади (між законодавчою і виконавчою), боротьбою за правове оформлення владних повноважень у Конституції України; третій (1996 – 2000) характеризується політичною боротьбою навколо законодавчого визначення повноважень Президента та Парламенту України відповідно до Конституції України; четвертий (2000 – 2002) відзначається формуванням у 2000 р. пропрезидентської більшості, зміною керівництва Парламенту "силовим" шляхом та намагання обмежити повноваження Верховної Ради; п'ятий (2002 – 2004) – ключовою ж ознакою еволюції Парламенту вважають зміну стосунків між його опозиційною частиною та Президентом України, пов'язаних з наближенням президентських виборів 2004 р. [8, с. 3].

Дане дослідження охоплює 1994 – 2004 рр., тому актуальним у подальшому буде більш детальне дослідження другого, третього, четвертого та п'ятого етапів.

**Література:** 1. Каневський О. Принципи розподілу влади в механізмі сучасної демократичної держави / О. Каневський – Севастополь : Вид.-во СевДПУ, 1999. – 47 с. 2. Шаповал В. М. Парламентаризм і законодавчий процес в Україні / Шаповал В. М., Борденюк В. І., Журавльова Г. С. – К. : 2000. – 214 с. 3. Скрипнюк О. Соціальна, правова держава в Україні: проблеми теорії і практики. До 10-річчя незалежності України : монографія / Скрипнюк О. – К. : Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2000. – 600 с. 4. Тодька Ю. Н. Президент України: конституційно-правовий статус / Ю. Н. Тодька, В. Д. Яворський. – Х. : Факт, 1999. – 255с. 5. Журавський В. С. Принципи формування та термін повноважень палат двопалатного парламенту / Журавський В. С. // Правова держава. – 2001. – Вип. 12. – 175 с. 6. Кремень В. Г. Україна: альтернативи поступу (критика історичного досвіду) / В. Г. Кремень, Д. В. Табачник, В. М. Ткаченко. – К. : АКС-ЦККАІМЕ, 1996. – 793 с. 7. Бандурка О. М. Влада в Україні на зламі другого і третього тисячоліть / О. М. Бандурка, В. А. Греченко – Х. : УВС, 2000. – 303 с. 8. Парламент в Україні: тенденції та проблеми становлення (Аналітична доповідь Центру Разумкова) // Національна безпека. – 2003. – № 2(38). – С. 2–30. 9. Виступ голови ЦВК І. Ємця при відкритті першої сесії Верховної Ради України 11 травня 1994 р. // Голос України. – 1994. – 13 травня.

---

**Гладченко М. В.**

УДК 35.078

## **НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ**

*Анотація. Проаналізовано нормативно-правове регулювання надання адміністративних послуг в Україні.*

*Аннотация. Проанализировано нормативно-правовое регулирование оказания административных услуг в Украине.*

*Annotation. This article examines the normative and legal regulation of administrative services in Ukraine.*

*Ключові слова: адміністративні послуги, надання адміністративних послуг, єдині дозвільні центри, правове регулювання.*

Законодавче регулювання надання адміністративних послуг в Україні – це важливий крок на шляху євроінтеграції, розвитку адміністративної реформи, державної антикорупційної політики та інвестиційної привабливості країни.

Аналіз останніх публікацій показав, що проблеми надання адміністративних послуг аналізуються у працях цілого ряду відомих українських вчених і практиків: В. Авер'янова, К. Афанасьєва, І. Коліушка, Н. Нижник, В. Тимощука та ін. [1 – 3].

Проте серед невирішених повністю частин загальної проблеми залишається відсутність законодавчого визначення та організації надання адміністративних послуг.

---

© Гладченко М. В., 2012





Метою дослідження є розкриття напрямів подальшого законодавчого регулювання надання адміністративних послуг органами публічної влади.

Питання покращення надання населенню послуг займають дедалі важливіше місце в діяльності органів місцевого самоврядування та виконавчої влади. Увага до цієї проблеми активізувалася останнім часом.

Перша помітна зацікавленість держави сферою адміністративних послуг виявилася у лютому 2006 року у схваленій Кабінетом Міністрів України Концепції розвитку системи надання адміністративних послуг органами виконавчої влади [4].

У Концепції Урядом було зафіксовано теоретичні аспекти адміністративних послуг (їх поняття та ознаки, принципи надання адміністративних послуг тощо) і визначено основні завдання:

законодавчої спрямованості (визначення повноважень з надання адміністративних послуг виключно на рівні закону; неподрібнення адміністративної послуги; спрощення порядку надання адміністративних послуг);

практичної спрямованості (встановлення зручних графіків прийому громадян; належного доступу до інформації; заборони перекладання обов'язків адміністративних органів на споживачів; заборони вимагання додаткових документів; заборони ставлення до споживачів як до прохачів тощо).

Лише у червні 2007 року Кабінетом Міністрів України було затверджено План заходів щодо реалізації Концепції розвитку системи надання адміністративних послуг органами виконавчої влади [5]. Цим документом передбачалося: переглянути переліки платних послуг і розмежувати їх на адміністративні та господарські; розробити стандарти надання адміністративних послуг; законодавчо врегулювати передачу повноважень центральних органів виконавчої влади на місцевий рівень та ін.

У 2009 році практично щомісяця приймалося по декілька урядових рішень з проблематики адміністративних послуг. Кабінет Міністрів України активно опрацьовує тематику платних державних послуг (в тому числі адміністративних). З даного питання видаються акти Кабінету Міністрів України, починаючи від Розпорядження "Про заходи щодо упорядкування надання державних платних послуг" від 25.02.2009 року № 251. Ключове питання, що озвучувалося Урядом, – куди йдуть гроші за надання цих послуг? [3, с. 26]. Це питання вимагає повноцінного вирішення на рівні закону про адміністративний збір.

2010 – 2011 роки Уряд продовжує вживати заходи щодо ліквідації суб'єктів господарювання, які надають адміністративні послуги, а також переведення усіх суб'єктів, які надають адміністративні послуги, на казначейське обслуговування. На думку автора, делегування повноважень з надання адміністративних послуг має відбутися на відкритих конкурсних засадах. Адже такий підхід сприяє кращій якості надання послуг, і саме в цьому зацікавлені громадяни.

Певним підсумком ініціатив Кабінету Міністрів України у сфері адміністративних послуг у 2009 році, а також базовим нормативним актом для сфери надання адміністративних послуг можна вважати Постанову "Про заходи щодо упорядкування надання державних, у тому числі адміністративних послуг" [6]. Цією Постановою Кабінет Міністрів України затвердив Тимчасовий порядок надання державних, у тому числі адміністративних послуг.

Оскільки значну частину адміністративних послуг становлять так звані "документи дозвільного характеру у сфері господарської діяльності", тому необхідно брати до уваги і проблеми їх надання та заходи, спрямовані на їх вирішення. Адже починаючи з 6 вересня 2005 року, з часу прийняття Закону України "Про дозвільну систему у сфері господарської діяльності", розпочалося централізоване створення єдиних дозвільних центрів (ЄДЦ), які можуть бути добрим фундаментом для створення центрів надання адміністративних послуг для усіх категорій споживачів [3, с. 41].

З точки зору автора, у сфері спеціально-правового регулювання провадження з надання конкретних адміністративних послуг мають визначитися у спеціальних законах, присвячених відповідним послугам.

Кроком у цьому напрямі став підготовлений Президентом України проект Закону України від 09.11.2011 року № 9435 "Про адміністративні послуги". Цей Закон спрямований на створення доступних та зручних умов для реалізації прав, свобод і законних інтересів фізичних та юридичних осіб щодо отримання адміністративних послуг.

Таким чином, враховуючи викладене, доцільно розробити та прийняти такі закони, як: "Про адміністративні послуги", "Про центральні органи виконавчої влади", "Про адміністративний збір", "Про місцеві державні адміністрації" (нова редакція), "Про місцеве самоврядування в Україні" (нова редакція) та Адміністративно-процедурний кодекс України.

---

**Література:** 1. Афанасьев К. К. Адміністративні послуги : навчальний посібник / К. К. Афанасьев. – Луганськ : РВВЛДУВС, 2010. – 175 с. 2. Права громадян у сфері виконавчої влади: адміністративно-правове забезпечення реалізації та захисту / за ред. В. Б. Авер'янова. – К. : Наукова думка, 2007. – 356 с. 3. Центри надання адміністративних послуг: створення та організація діяльності : практичний посібник / Бригілевич І. І., Ванько С. І., Загайний В. А. та ін. ; за заг. ред. Тимошука В. П. – 2-ге вид., доп. і доопр. – К. : СПД Москаленко О. М., 2011. – 432 с. 4. Про схвалення Концепції розвитку системи надання адміністративних послуг органами виконавчої влади : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 15 лютого 2006 р. № 90-р [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=90-2006-%F0>. 5. Про затвердження Плану заходів щодо реалізації Концепції розвитку системи надання адміністративних



послуг органами виконавчої влади : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 27.06.2007 р. № 494 // Урядовий кур'єр. – 2007. – № 126. 6. Про заходи щодо упорядкування надання державних, у тому числі адміністративних послуг : Постанова Кабінету Міністрів України від 17 липня 2009 року № 737 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=737-2009-%EF>. 7. Про адміністративні послуги : Проект Закону України від 09.11.2011 р. № 9435 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb\\_n/webproc4\\_1?pf3511=41734](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=41734).

---

**Золотоверха І. В.**

УДК 351:004

## **ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ЗА ДОПОМОГОЮ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ**

*Анотація. Розглянуто актуальність проблеми підвищення ефективності державного управління за допомогою інформаційних технологій в Україні.*

*Аннотация. Рассмотрена актуальность проблемы повышения эффективности государственного управления с помощью информационных технологий в Украине.*

*Annotation. In the article actuality of the problem of increasing the efficiency of state administration is examined by information technologies in Ukraine.*

*Ключові слова: державне управління, інформаційні технології.*

Державна управлінська діяльність на сучасному етапі розвитку суспільства зазнає суттєвих змін як за своїм змістом, так і за технологією. Ці зміни пов'язані не тільки з корінною перебудовою форм і методів державного управління, а й з підвищенням рівня сучасної комп'ютерної техніки і технології збирання та обробки управлінської інформації.

Поява сучасної техніки й технології збирання та обробки управлінської інформації викликала необхідність вивчення й осмислення їх суті, місця й ролі в управлінському процесі, сприяє якісним змінам механізму державного управління. Аналіз практики формування й діяльності державно-управлінських структур, основних напрямів їх розвитку, характеру та форм правового впливу на державно-управлінську сферу свідчить про важливість знаходження свого гідного місця у цьому процесі сучасних науково обґрунтованих методів і технічних засобів збирання та обробки інформації, а також вирішення проблем, пов'язаних з прискоренням процесу підвищення якості й ефективності законодавства у цій сфері. Метою даного дослідження є у розгляд питання стосовно інформаційних технологій, котрі використовуються для покращення роботи державної служби.

Останнім часом Україна поступово здійснює перехід до інформатизації суспільства, яке характеризується зростанням ролі інформації у соціальних процесах, швидкості її обробки, у проникненні електронно-обчислювальної техніки та заснованих на ній сучасних інформаційних технологій у всі сфери суспільного життя. Це підтверджується прийняттям ряду нормативних актів вищих органів державної влади та управління, що регулюють інформаційні стосунки в Україні. До їх числа належать Національна програма інформатизації (Закон України № 74-75/98-ВР від 01.02.98) [1], закони України "Про інформацію", "Про електронний цифровий підпис", "Про електронні документи та електронний документообіг" тощо.

Актуальність питань інформатизації всіх сфер суспільно-економічного життя цілком очевидна. Потреба в розробці і застосуванні ефективних та адекватних реальній дійсності комп'ютерних програм і технологій сьогодні зростає. Комп'ютерна технологія незамінна, оскільки вона дає можливість оптимізувати і раціоналізувати управлінську функцію за рахунок застосування нових засобів збору, передачі та перетворення інформації. Реформа методів управління економічними об'єктами спричинила не тільки перебудову організації процесу автоматизації управлінської діяльності, але і розповсюдження нових форм реалізації цієї діяльності.

Усі види інформації, необхідної для управління є інформаційною системою. Система управління і система інформації на будь-якому рівні управління утворює єдність. Управління без інформації неможливе [2].

Системи значно відрізняються між собою залежно від складу і мети функціонування. Сучасне розуміння інформаційної системи у якості основного технічного засобу переробки інформації



припускає використання ЕОМ. Технічне втілення інформаційної системи само по собі нічого не буде значити, якщо не враховувати роль людини, яка здійснює взаємодію із комп'ютерами і телекомунікаціями і для якої фактично призначена інформація, що виробляється ІС [3].

Інформаційні системи й організації мають взаємний вплив один на одного. З одного боку, ІС повинні приєднатися до організації, щоб забезпечити необхідною інформацією важливі групи усередині організації. У той же час організація повинна усвідомлювати і відкривати себе впливам інформаційних систем, щоб отримати вигоду з нових технологій.

Взаємодія між інформаційними технологіями і організаціями дуже комплексна і схильна до впливу великого числа чинників, включаючи структуру організації, стандартну техніку експлуатації, політику, культуру, що оточує середовище і рішення управління. Менеджери повинні усвідомлювати, що інформаційні системи можуть помітно змінювати життя в організації. Вони не спроможна успішно проектувати нові системи або управляти існуючими системами без розуміння організації. Менеджери вирішують, які системи будуть побудовані, що вони робитимуть, як вони будуть виконані і т. д. [4; 5].

Питання подальшого цілеспрямованого впровадження науково-технічних досягнень як в управлінській, так і в інших важливих видах діяльності держави слід розглядати під кутом зору постійного удосконалення державного механізму та його правового регулювання.

Актуальність проблеми підвищення ефективності державного управління за допомогою інформаційних технологій не викликає сумніву, адже використання цих технологій підвищить якість та швидкість обробки та передачі інформації, потік якої постійно зростає. У процесі інформатизації досягається інтелектуальне забезпечення ухвалення рішень у різних соціально-економічних ситуаціях і оцінки динамічної тяжкості податкового тягаря, фінансових наслідків рішень у системі оподаткування, інфологічна і комп'ютерна підтримка ухвалення таких рішень.

**Література:** 1. Про Концепцію Національної програми інформатизації : Закон України від 04 лютого 1998 р. № 75/98-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.liga.kiev.ua](http://www.liga.kiev.ua). 2. Автоматизированные информационные технологии в экономике : учебник / В. В. Брага, Н. Г. Бубнова, Л. А. Вдовенко и др. – М. : Компьютер, 1998. – 399 с. 3. Теорія і практика обліку платників податків в органах ДПС України : навч. посібник для студ. вищих навч. закл. / Островерха Р. Е., Сердюк Н. П., Ясинецька Н. М. та ін. ; Державна податкова адміністрація України ; Академія держ. податкової служби України. – Ірпінь, 2002. – 292 с. 4. Автоматизированные информационные технологии в экономике : учебник / В. В. Брага, Н. Г. Бубнова, Л. А. Вдовенко и др. – М. : Компьютер, 1998. – 399 с. 5. Нижник Н. Р. Інформаційні технології в структурах державної служби / Нижник Н. Р., Леліков Г. І. // Інформаційні технології та захист інформації : збірник наукових праць. – Запоріжжя, 1998. – С. 97.

УДК 364.01

**Демченко Н. В.**

## СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ В УМОВАХ СВІТОВОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ

*Анотація. Розглянуто стан, першочергові завдання та напрями соціального забезпечення населення України в умовах кризи.*

*Аннотация. Рассмотрено состояние, первоочередные задания и направления социального обеспечения населения Украины в условиях кризиса.*

*Annotation. The state, priority setting and direction of Ukraine's population social support in times of crisis are considered.*

*Ключові слова: соціальне забезпечення, економічна криза, ринок праці, соціальні стандарти і гарантії, мінімальна заробітна плата.*

Світова економічна криза призвела до значного зростання безробіття та зниження реальної заробітної плати в Україні. Загострення кризових явищ та падіння економіки у 2009 р. позначились на добробуті населення. Спостерігається високий рівень бідності серед працюючих, у сім'ях з дітьми, особливо багатодітних. Так, в Україні майже 12,5 млн людей живуть за межею бідності. Серед



бідного населення 24 % складають працюючі. Низькими залишаються мінімальна заробітна плата та прожитковий мінімум.

Криза безпосередньо позначилася на балансі фондів соціального страхування за рахунок зменшення надходжень від внесків та збільшення витрат на соціальну допомогу, а також вона вплинула на проблему надходжень до системи недержавного пенсійного страхування. Крім того, пенсійна система стикається з величезною проблемою щодо її фінансової підтримки у зв'язку з очікуваними демографічними змінами.

Аналіз показників ринку праці у 2010 р. порівняно з 2011 р. засвідчує такі негативні тенденції:

зменшення рівня економічної активності населення відповідного віку з 72,3 до 71,6 %;

зменшення рівня зайнятості населення відповідного віку з 67,3 до 64,7 %;

зменшення кількості незайнятих громадян, які перебували на обліку у державній службі зайнятості, впродовж року на 14,3 %;

зниження рівня працевлаштування незайнятого населення за допомогою державної служби зайнятості з 43,3 до 32,8 %.

Після прийняття у грудні 2008 р. Закону України "Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення" були прийняті заходи щодо збереження кадрового потенціалу, запобігання необґрунтованого звільнення працівників і їх соціального захисту.

Уряд країни у відповідь на економічну кризу та її наслідки, приймаючи до уваги прийнятий Міжнародною організацією праці Глобальний Пакт про робочі місця, що дав орієнтири національної та міжнародної політики, направленої на економічне оздоровлення, створення робочих місць і забезпечення захисту трудящих та їх сімей, намітив такі основні напрями її подолання [1]:

мінімізація негативного впливу кризи на ринку праці;

удосконалення системи соціального страхування і пенсійного забезпечення, приділяючи увагу програмам виплат допомоги та наданні пільг;

збільшення соціальних стандартів та гарантій;

реформування системи соціальних послуг.

На ринку праці для забезпечення підтримки доходів безробітних та інших уразливих груп населення, яких торкнулася криза, були прийняті різні заходи в рамках системи соціального забезпечення. Зокрема, прийняті заходи в системі страхування на випадок безробіття щодо надання допомоги у випадку часткового безробіття, а також послуг на перекваліфікацію та перепідготовку працівників. Ці виплати компенсуються за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

Збільшення видатків на соціальне забезпечення ще у 2009 р. свідчить про реакцію системи соціального забезпечення на кризу з метою пом'якшення її наслідків. Так, забезпечено поступове збільшення основних державних соціальних гарантій протягом 2010 – 2011 рр., а саме: мінімальної заробітної плати, допомоги у зв'язку з безробіттям, допомоги сім'ям з дітьми та малозабезпеченим сім'ям.

Мінімальна заробітна плата збільшилась у кінці 2010 р. і досягла рівня прожиткового мінімуму для непрацездатних осіб (800 грн). А протягом усього 2011 р. вона була збільшена до 822 грн.

Отже, курс на вирішення першочергових викликів сучасності в умовах поглиблення економічної кризи вимагає активізації державної політики у сфері соціального забезпечення населення та підвищення його ефективності шляхом вирішення завдань.

Першочерговим завданням повинно стати подолання бідності. Необхідно реалізувати такі напрями, як:

підвищення зайнятості населення та розвиток ринку праці;

збільшення доходів від трудової діяльності;

удосконалення соціального страхування як способу захисту особи від втрати доходу;

запровадження консолідованої системи адресної соціальної допомоги та соціальних послуг; соціальної підтримки осіб з обмеженими фізичними можливостями; соціальної підтримки сімей з дітьми та дітей, позбавлених батьківського піклування;

поліпшення житлових умов соціально вразливих верств населення;

розроблення системи заходів щодо подолання бідності працюючого населення, перш за все, шляхом підвищення заробітної плати і створення умов для розвитку підприємництва.

Для вирішення завдань у сфері політики доходів необхідно забезпечити гідний рівень оплати праці, ліквідувати надмірну диференціацію населення за доходами. Мінімум заробітну плату слід формувати залежно від середньої зарплати.

Таким чином, важливим є завершити розробку та впровадити систему якісних державних соціальних стандартів і нормативів. Для цього необхідно адаптувати українські соціальні стандарти до міжнародних та європейських стандартів.

**Література:** 1. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. – Т. I. Міжнародне бюро праці. – Женева. – С. 554. 2. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії : Закон України // Відомості Верховної Ради. – 2000. – № 48. – Ст. 409. 3. Волгин Н. А. Социальное государство : учебник / Волгин Н. А., Гриценко Н. Н., Шарков Ф. И. – М. : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К°", 2003. – 416 с. 4. Политика доходов и качество жизни населения / под ред. Н. А. Горелова. – СПб. : Питер, 2003. – 653 с. 5. Феоктистов Д. В. Методология оценки уровня и качества жизни населения / Феоктистов Д. В.

// Налоги. Инвестиции. Капитал. – 2002. – № 3 – 4. – С. 56–63. 6. Конституція України // Відомості Верховної Ради. – 1996. – № 30. – Ст. 141. 7. Социальная структура и социальные процессы : Словарь-справочник. Т. 1 – 4 / под ред. В. Осипова. – М. : Наука, 1990. 8. Лагутін В. Д. Політика заробітної плати у стратегії економічної стабілізації : монографія / Лагутін В. Д. – Луцьк : Вежа, 2000. – 109 с. 9. Соціально-економічна захищеність населення України : збірник матеріалів, підготовлених до міжнародної науково-практичної конференції. – К., 2001. – 406 с. 10. Соціальний захист населення України : статистичний збірник / Державний комітет статистики України. – К., 2007.

УДК 35 (351)

**Шевченко В. В.**

## МОДЕЛИРОВАНИЕ МЕХАНИЗМА ОТВЕТСТВЕННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

*Аннотация. Рассмотрена проблема юридической ответственности руководителей в сфере государственного управления за конечные результаты работы. Предложена комплексная концепция предотвращения правонарушений государственными служащими.*

*Анотація. Розглянуто проблему юридичної відповідальності керівників у галузі державного управління за кінцеві результати роботи. Запропоновано комплексну концепцію попередження правопорушень державними службовцями.*

*Annotation. The article deals with the legal responsibility of managers in public administration for the final results. The paper proposed a comprehensive concept of prevention of offenses by public officials.*

*Ключевые слова: государственное управление, юридическая ответственность, факторный подход, стратегическое управление.*

Ефективна робота органів державного управління залежить від більшого числа факторів: законодавчої бази, рівня професіоналізму державних службовців, інформаційного забезпечення і др. Однак без дійсного механізму відповідальності державних службовців за кінцеві результати роботи, перераховані фактори стають практично безплесними. Питання механізму юридичної відповідальності розглядалися в роботах учених-економістів України, Росії, країн СНГ і дальнього зарубіжжя [1 – 7]. Незважаючи на значительний інтерес учених до питань юридичної відповідальності державних службовців, багато з питань і проблем до цього часу залишаються нерешеними.

Автором даного дослідження пропонується комплексна формально-логічна концепція юридичної відповідальності керівника за невыполнение своїх обов'язків.

Розглянемо керівника А, який має дві можливі альтернативи:

- совершить правонарушение (А1);
- не совершать правонарушение (А2).

Якщо правопорушення здійснено (А1), то керівник (суб'єкт) отримає визначену суму доходу: ПП<sub>А</sub>. Якщо правопорушення не здійснено (А2), то керівник (суб'єкт) також може отримати дохід "за виконання умов офіційного договору": ПД<sub>А</sub>. Таким чином, керівник при прийнятті рішення про те, здійснювати йому правопорушення чи не здійснювати його, стоїть перед альтернативою: ПП<sub>А</sub> <> ПД<sub>А</sub>. З двох альтернатив суб'єкт вибере ту, яка принесе йому більшу суму доходу.

Суб'єкту правопорушення завжди протистоїть потерпевша сторона (В). Як потерпевшою стороною можуть виступати суспільство, держава, власник, споживач, жителі даного регіону і т. д. В разі А1 (правопорушення сталося) потерпевша сторона понесе втрати в розмірі У<sub>В</sub>. Якщо правопорушення не сталося (А2), то споживач отримує визначений дохід від використання якісних послуг в розмірі ПД<sub>В</sub>. Таким чином, для двох розглянутих рішень суспільство має два можливих кінцевих результати: А1: ПП<sub>А</sub> – У<sub>В</sub>; і А2: ПД<sub>А</sub> + ПД<sub>В</sub>.

Результати від реалізації альтернативних рішень можуть бути представлені в вигляді нерівності (1):

$$ПП_A - U_B <> ПД_A + ПД_B. \quad (1)$$



Для предотвращения правонарушения могут быть использованы три различных стратегических подхода (что не исключает и их комплексное использование): 1) лишение субъекта А возможности осуществлять альтернативные действия (то есть совершать правонарушения); 2) использование механизма юридической ответственности за правонарушения, объективная сторона которых характеризуется не материальным, а формальным составом; в) введение санкций за свершение правонарушений. В этом случае ситуация может быть представлена в виде неравенства:

$$ПП_A - C_A < PD_A, \quad (2)$$

где  $C_A$  – санкции, которые будут наложены на руководителя А в случае совершения им правонарушения.

Данное неравенство следует модернизировать следующим образом:

$$ПП_A - p \times C_A < PD_A, \quad (3)$$

где  $p$  – вероятность выявления правонарушения и, соответственно, привлечения виновного к юридической ответственности.

На результаты выбора альтернативного поведения могут влиять следующие факторы, которым соответствуют определённые направления воздействия на фактор:

- доход руководителя от совершения правонарушения ( $ПП_A$ ) – снижение величины неправомерного дохода;
- вероятность выявления правонарушения и привлечения руководителя к ответственности ( $p$ ) – повышение вероятности выявления правонарушения;
- размер штрафных санкций за совершение правонарушения ( $C_A$ ) – увеличение (оптимизация) размера санкции;
- доход руководителя, получаемого в результате выполнения своих обязанностей ( $PD_A$ ) – увеличение (оптимизация) дохода руководителя.

Таким образом, механизм юридической ответственности руководителя и работника в сфере государственного управления должна носить комплексный характер, что предполагает параллельное использование факторов поощрения и наказания. При этом, как минимум, для двух факторов (величина санкции и доход руководителя за выполнение своих обязанностей) изменение их величины не носит абсолютного характера, что приводит к необходимости рассматривать вопрос об оптимизации значений этих факторов и оценки их влияния на конечный результат.

**Литература:** 1. Братусь С. Ю. Юридическая ответственность и законность / С. Ю. Братусь. – М. : Юридическая литература, 1976. – 215 с. 2. Хачатуров Р. Л. Общая теория юридической ответственности : монография / Р. Л. Хачатуров, Д. А. Липинский. – СПб. : Изд. Р. Асланова "Юридический центр Пресс", 2007. – 950 с. 3. Лазарев В. М. Принцип правового равенства и юридическая ответственность (проблемы методологии и теории взаимосвязи) : монография / В. М. Лазарев, В. Г. Фёдорова. – Волгоград : Изд. ВолГУ, 2005. – 132 с. 4. Йонас Г. Принцип відповідальності. У пошуках етики для технологічної цивілізації / Г. Йонас ; пер. з нім. – К. : Лібра, 2001. – 400 с. 5. Календжян С. О. Делегирование полномочий и ответственности: система эффективного управления / С. О. Календжян, Г. Бёлле. – М. : Дело, 2007. – 280 с. 6. Бентам И. Введение в основания нравственности и законодательства / И. Бентам ; пер. с англ. – М. : Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 1998. – 415 с. 7. Кіяшко В. І. Удосконалення правового регулювання діяльності керівника / В. І. Кіяшко // Актуальні проблеми права: теорія і практика : збірник наукових праць. – Луганськ : Східноукраїнський національний ун-т імені Володимира Даля. – 2010. – № 15. – С. 363–370.

---

**Устинова М. В.**

УДК 620.9

## **ОБОСНОВАНИЕ СНИЖЕНИЯ ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТИ КОММУНАЛЬНОЙ ТЕПЛОЭНЕРГЕТИКИ УКРАИНЫ ПРИ РОСТЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗНАЧИМОСТИ ТЕПЛООБЕСПЕЧЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ**

*Аннотация. Рассмотрена система теплоснабжения населения Украины. Предложены пути по реформированию коммунальной теплоэнергетики.*

*Анотація. Розглянуто систему теплопостачання населення України. Запропоновано шляхи щодо реформування комунальної теплоенергетики.*

---

© Устинова М. В., 2012

*Annotation. The system of heating for the Ukrainian population was considered. The ways to reform the municipal power system were proposed.*

**Ключевые слова:** теплоэнергетика, социальная значимость.

Коммунальная теплоэнергетика является важной отраслью народнохозяйственного комплекса, которая обеспечивает население, промышленные предприятия и общественные организации теплом и горячей водой. Но большинство предприятий отрасли работают за счет ресурсных возможностей, накопленных до 1990-х годов. Отсутствие систематического реформирования этой отрасли экономики, совместно с неурегулированностью нормативно-правовой базы и отсутствием последовательности в принятии решений, становятся препятствием на пути решения главных проблем и создания самокупаемых предприятий, уменьшения удельных затрат материальных и энергетических ресурсов, повышение уровня и качества предоставления услуг. Все эти факторы создали условия, при которых основные фонды, инфраструктура отрасли оказались на грани развала.

В конце 2010 года в Украине насчитывалось 76 894 энергоустановок, из них сроком эксплуатации свыше 20 лет 16 052 (20,88 %). Протяженность тепловых сетей в двухтрубном исчислении 33 836,1 км. Из них ветхих и аварийных 5 412,7 км (16 %), а в 2004 году этот показатель составил 4 145,1 км, из общей протяженности 38 334,5, или 10,81 %.

Потери тепловой энергии неуклонно растут (таблица), в 2004 году их доля от произведенной составила – 10,19 %, в 2010 – 13,05 %, потери за анализируемый период выросли на 523,4 тыс. Гкал, что если перевести в денежный эквивалент – себестоимость 1 Гкал в 2010 году в среднем по Украине составила 337,03 грн/Гкал, то ущерб составляет 176 401 500 грн. Доля отпущенной тепловой энергии от произведенной за вычетом полученной со стороны снижается в 2004 году – 86,3 %, в 2007 – 85,5 %, в 2010 – 83,98 %.

Таблица

**Анализ изменения энергоэффективности отпущенного тепла населению**

	2004 г.	2007 г.	2010 г.	Прирост / снижение 2010 г. к 2004 г. (+/-), %
Жилой фонд, оснащенный централизованным отоплением, млн м <sup>2</sup>	574,5	608,4	671,1	16,81
В том числе:				
в сельской местности	83,4	102,2	139,5	67,26
в городской местности	491,1	506,2	531,5	8,22
Отпуск тепловой энергии населению, тыс. Гкал	63 224,6	55 010,1	54 693,7	-13,49
В том числе:				
в сельской местности	510,9	247,6	268,6	-47,43
в городской местности	62 713,7	54 762,5	54 425,1	-13,2
Отпуск тепла на 1 м <sup>2</sup> отапливаемой площади, Гкал/м <sup>2</sup>	0,1101	0,0904	0,0815	-25,97
В том числе:				
в сельской местности	0,0061	0,0024	0,0019	-68,85
в городской местности	0,1277	0,1082	0,1024	-19,81

Основными потребителями тепловой энергии является население. В 2010 году потребление населением отпущенной тепловой энергии составило 62,5 %, или 54 693,7 Гкал, в 2007 – 57,7 %, или 55 010,1 Гкал, в 2004 – 57,9 %, или 63 224,6 Гкал.

В 2004 – 2010 годы общий жилищный фонд вырос на 3,8 %, при этом процент оснащённости жилищного фонда централизованным теплоснабжением также значительно вырос: в 2004 году он составлял 55,2 %, а в 2010 – 62,16 % от общего жилищного фонда, прирост составил 16,8 % из них за счет прироста в городах на 7 %, в сельской местности на 9,8 %, но за 2004 – 2010 года отпуск тепловой энергии сократился на 8 530,9 Гкал, или на 13,5 % из них за счет сокращения отпуска в городах на 13,1 %, в сельской местности – на 0,4 %. Коэффициент отпущенного тепла на 1 м<sup>2</sup> в 2004 году составил 0,11 Гкал/м<sup>2</sup>, в 2010 – 0,08 Гкал/м<sup>2</sup>. Такая ситуация может свидетельствовать об:

- росте эффективности энергосбережения в жилых домах, и теплоснабжающих предприятий, но объем работ по утеплению зданий имеет единичные примеры, а данные о состоянии основных фондов, как теплоснабжающих предприятий, так и жилищного фонда, свидетельствуют об обратном;



• предприятия теплоснабжения вынуждены снижать объемы поставок тепла по отчету, в связи с расширением применения приборов учета и усилением контроля за качеством теплоснабжения со стороны государства и общества вследствие чего информацию нельзя назвать достоверной;

• вследствие уменьшения количества бюджетных дотаций, низких доходов большей части населения, что приводит к неполучению в полном объеме средства за услуги, в результате чего население просто не дополучает тепло.

Для изменения ситуации в сфере теплоснабжения в пользу населения необходимо:

1. Законодательно утвердить прозрачность и достоверность информации, предоставляемой предприятиями теплоэнергетики, с определенными санкциями за ее искажение, при этом, что невозможно сделать без оснащенности системы коммунальной теплоэнергетики приборами учета.

2. Обеспечить контроль со стороны собственника, то есть общества – общественных организаций, и местного самоуправления, опять-таки, который невозможен при отсутствии достоверной информации.

3. Четко разграничить обязанности, ответственность, права и полномочия между органами государственного, регионального и местного управления и самоуправления.

4. Для решения вопроса финансирования обеспечения необходимого минимума коммунальных услуг каждого гражданина необходимо создать специальный фонд, который будет формироваться за счет рентных платежей за использование природных ресурсов, которые по Конституции Украины принадлежат народу Украины, что снимет многочисленные вопросы о запутанных схемах "перекрестного субсидирования".

Исходя из перечисленного, реформирование коммунальной теплоэнергетики должно начинаться с создания системы достоверного учета объема услуг, далее создание системы контроля затрат, и только после этого можно приступить к внедрению новой стимулирующей методики ценообразования.

Главной целью реформирования системы теплообеспечения населения Украины является реализация конституционных гарантий каждого гражданина страны, независимо от уровня дохода, необходимым количеством коммунальных услуг для своего жизнеобеспечения.

---

**Литература:** 1. Про основні показники роботи опалювальних котелень і теплових мереж України за 2004 рік : Статистичний бюлетень. – К. : Держкомстат України, 2005. – 21 с. 2. Про основні показники роботи опалювальних котелень і теплових мереж України за 2007 рік : Статистичний бюлетень. – К. : Держкомстат України, 2008. – 17 с. 3. Про основні показники роботи опалювальних котелень і теплових мереж України за 2010 рік : Статистичний бюлетень – К. : Держкомстат України, 2011. – 16 с.

---

**Мажник Л. О.**

УДК 366.636

## **ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАТИВНА ВЗАЄМОДІЯ ДЕРЖАВИ ТА СУСПІЛЬСТВА**

*Анотація. Зазначено особливості формування інформаційно-комунікативної взаємодії держави та суспільства.*

*Аннотация. Указаны особенности формирования информационно-коммуникативного взаимодействия государства и общества.*

*Annotation. We consider the peculiarities problem of formation of information-communicative interaction between state and society.*

*Ключові слова: інформаційно-комунікативна взаємодія, органи державного управління, суспільство.*

---

© Мажник Л. О., 2012





Взаємодія держави та суспільства відображає процеси їх взаємовпливу та взаємну обумовленість, визначає існування руху та розвитку, структурну організацію відповідної системи, що обумовлює формування відповідної моделі демократії та відповідного політичного режиму в державі. Тому доцільно створювати чітку та налагоджену систему взаємодії органів державного управління із суспільством.

Аналізуючи роботи науковців, можна зробити висновок, що у XX ст. соціологів та філософів об'єднує ідея необхідності втручання держави у боротьбі з бідністю, гуманізацією праці та управління економічними процесами, серед яких опинились М. Вебер, Ю. Хабермас, Е. Тоффлер та ін. [1]. Слід виокремити роботи В. Селіванова, С. Сєрьогіна, А. Слюсаренко, М. Томенко та інших, які дослідили історичний аспект становлення влади та владних відносин. Осмисленню наявних механізмів влади в сучасному державному управлінні сприяють праці таких науковців, як: Р. Даля, Д. Істона, П. Моріса, Т. Парсонса, Д. Ронга, Г. Саймона, Р. Тауні, Дж. Френча та інших, що визначили два концептуальні підходи: "влада як потенціал" – кінцевий результат соціальної взаємодії та "влада як дія" – певна діяльність соціального суб'єкта. Хоча ідеї цих підходів надають можливість установити елементи моделі влади в управлінні сучасною державою, проте не дозволяють визначити проблеми формування складових інформаційно-комунікаційної взаємодії держави із суспільством.

Це обумовлює формування мети тез та постановки завдання як визначення особливостей формування інформаційно-комунікативної взаємодії держави з суспільством, зокрема органів державної управління з громадськими організаціями.

Важливим напрямом інформаційної роботи держави є інформаційно-комунікативна діяльність, яка становить особливий напрям інформаційної діяльності, пов'язаний з виявленням, опрацюванням, збереженням та, що є дуже важливо, поширенням інформації переважно у сфері управлінської, політичної та економічної діяльності [2]. У межах інформаційно-комунікативної взаємодії стосовно управлінської, політичної та економічної сфер органи державного управління мають не тільки своєчасно ознайомлювати суспільство з первинною інформацією, а, перш за все, повинні забезпечувати випереджувальне виявлення проблемних ситуацій та прогнозувати розвиток подій.

Наука розглядає суспільство як цілісну, складну, динамічну самокеровану систему, розвиток якої підпорядкований об'єктивно діючим законам. Суспільство розвивається під впливом механізмів соціальної регуляції, яка полягає у тому, що кожна підсистема перебуває у полі впорядковуючих та організуючих, стихійних і свідомих впливів з боку суспільства в цілому і впливів власних механізмів саморегуляції.

На сьогоднішній день особливості формування взаємодії органів державного управління та суспільства серед більшості сфер полягають у тому, що відбуваються переважно в "односторонній" площині. Неформальні органи управління підсистемою, такі, як, наприклад, органи управління громадської організації діють у межах системи, що саморегулюється, де об'єкт і суб'єкт регулювання розділені.

Головна особливість, сформована на території України у результаті взаємодії суспільства та органів державного управління полягає, у тому, що посадові особи державних органів не завжди ретельно доповідають суспільству про виконання покладених на них зобов'язань. За сутністю державна влада має бути публічною, суспільство має право через громадські об'єднання виражати власні думки і впливати на прийняття рішень органами державного управління. Органи державного управління мають бути публічними, проте до недавнього часу суспільство не отримувало належної кількості інформації, але у зв'язку з демократичними проявами суспільної самосвідомості та вступом України до Ради Європи, зокрема з появою Закону України "Про доступ до публічної інформації" [3], який покликаний сприяти створенню більш прозорих механізмів взаємодії органів державного управління із суспільством, громадяни України отримали право по-європейськи легко та швидко отримувати інформацію, у тому числі про роботу органів державного управління. Цей факт сприяє формуванню інформаційно-комунікативної взаємодії держави та суспільства, що з плином часу набирає обертів.

Таким чином, у межах інформаційно-комунікативної взаємодії держави та органів влади як системи визначаються особливості її формування, встановлюється принципова роль доступу до інформації. Провідним моментом формування стає необхідність діалогової паритетної взаємодії органів державного управління та суспільства, встановлення атмосфери прозорості та відкритості їх діяльності, зростання рівня політичної та інформаційної культури суспільства в цілому.

Перспективами подальших досліджень є аналіз напрямів удосконалення, означених особливостей, а також розробка заходів, що сприятимуть усуненню проблем інформаційно-комунікативної взаємодії держави та суспільства.

---

**Література:** 1. Тоффлер Э. Метаморфозы власти / Э. Тоффлер ; пер. с англ. – М. : ООО Изд. АСТ, 2004. – 669 с. 2. Дзвінчук Д. І. Державне управління : курс лекцій / Д. І. Дзвінчук. – Івано-Франківськ : Місто НВ, 2010. – 501 с. 3. Про доступ до публічної інформації : Закон України від 13.01.2011 р. № 2939-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ucrf.gov.ua/uk/doc/laws/1297433422/>.

## ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ ВИКОРИСТАННЯ ТА ОХОРОНИ ЗЕМЕЛЬ

*Анотація. Розглянуто актуальні організаційні та правові проблеми використання та охорони земель, зроблено висновки та надано пропозиції щодо удосконалення земельних відносин та системи землекористування.*

*Аннотация. Рассмотрены актуальные организационные и правовые проблемы использования и охраны земель, сделаны выводы и поданы предложения по усовершенствованию земельных отношений и системы землепользования.*

*Annotation. In the work actual organizational and legal problems of use and protection of land are considered, conclusions are drawn and offers on improvement of land relations and land using systems are submitted.*

*Ключові слова: ґрунти, земельні ресурси, природні умови.*

На сучасному етапі економічного розвитку України організаційно-правовий аспект забезпечення сталого природокористування та охорони земельного потенціалу країни є одним з найважливіших завдань держави та суспільства.

Питанням раціонального використання та охорони земель присвячено роботи багатьох фахівців та науковців, зокрема Войтенка С. П., Володина М. О., Добряка Д. С., Новиковського Л. Я., Дороша О. С., Шулейкіна О. О., Мартина А. Г., Третьяка А. М., Канаша О. П., Тихонова А. Г. та ін. Водночас залишається велике коло питань, які значною мірою впливають на формування земельних відносин і запровадження сталого землекористування, підвищення ефективності використання та охорони земельних ресурсів, інвестиційної привабливості земель.

Метою дослідження є аналіз сучасних проблем використання та охорони земель, огляд недоліків у сфері земельних відносин та надання пропозицій щодо вдосконалення земельних відносин та системи землекористування. Актуальність дослідження зумовлюється також необхідністю виконання міжнародних зобов'язань України щодо забезпечення гармонізації національного земельного законодавства із законодавством Європейського Союзу.

Україна володіє потужним потенціалом земельного фонду, має унікальні угіддя, чорноземні ґрунти, які за глибиною залягання і родючістю не мають аналогів на європейському континенті. Сприятливі природні умови разом із іншими факторами зумовили інтенсивне використання земельних ресурсів, надзвичайно високий рівень освоєння територій. Розораність сільськогосподарських угідь становить 81 % від їх загальної площі. Проблема полягає в тому, що зараз немає ефективних організаційно-правових механізмів раціонального землекористування, що призводить до погіршення якісного стану земельних ресурсів. На нинішньому етапі потрібно негайно звернути увагу на земельні проблеми в Україні.

Концепція Державної цільової програми розвитку земельних відносин в Україні на період до 2020 року [1] визначає напрями комплексного вирішення питань у галузі земельних відносин, у формуванні нових пріоритетів земельної політики у державі, але ситуація у земельних відносинах залишається складною і такою, що вимагає невідкладного поліпшення. Найгострішими проблемами є: недосконалість державного управління земельними ресурсами та землекористуванням, незбалансованість земельного законодавства та інфраструктури ринку земель, несформованість автоматизованої системи ведення державного земельного кадастру, спрямованого на вирішення питань гарантії прав на землю, перерозподілу земель, диференційованого й повного оподаткування. Не вживається заходів щодо раціонального та ефективного використання й охорони земель, не запроваджено механізми їх економічного стимулювання. Відсутнє перспективне планування територій, не визначена оптимальна модель сільськогосподарського землекористування. Як наслідок – неефективно використовується один з найцінніших природних ресурсів – земля, яка, згідно зі статтею 14 Конституції України, "є основним національним багатством, що перебуває під особливою охороною держави" [2].

Для удосконалення земельних відносин та системи землекористування необхідно звернути увагу на таке: збільшення фінансування з державного бюджету заходів щодо



удосконалення земельних відносин та управління земельними ресурсами; удосконалення організаційних, економічних і правових відносин у земельній сфері; ведення землеустрою на загальнодержавному, регіональному та місцевому рівні; економічне регулювання землекористування; поетапне введення в економічний оборот земельного капіталу; зміцнення системи забезпечення гарантій прав власності на землю, створення умов для ефективного господарювання на землі; створення електронного Державного земельного кадастру та відповідної інформаційної бази даних.

Необхідно розробити заходи за таким напрямками: підвищення ефективності управління земельними ресурсами та державного регулювання земельних відносин; удосконалення нормативно-правової бази розвитку земельних відносин та управління землею; проведення інвентаризації земель; проведення роботи з розмежування земель державної та комунальної власності; проведення роботи з встановлення меж адміністративно-територіальних утворень; здійснення зонування території України, регіонів і територіальних громад по придатності земель та інвестиційній привабливості землекористування; створення законодавчо і нормативно забезпеченої системи економічного стимулювання раціонального використання та охорони земель; створення діючого механізму відповідальності за недотримання умов використання та охорони земель; проведення нормативно-грошової оцінки земель; запровадження системи прийняття рішень у сфері використання земель на всіх рівнях тільки на основі прогнозування, планування землекористування та проектів землеустрою, узгоджених з інтересами громадян, територіальних громад і держави; завершення створення законодавчої бази регулювання земельних відносин у сфері функціонування ринку земель; розвиток системи гарантування прав власності на землю; завершення реформи Державного земельного кадастру; запровадження системи державних стандартів, норм і правил у сфері використання земель; наукове та освітнє забезпечення у сфері використання земель; державна підтримка землевпорядної науки і освіти; підготовка кадрів на засадах державного замовлення, підвищення кваліфікації спеціалістів.

Унікальний земельно-ресурсний потенціал України обумовлює її особливе місце серед інших європейських країн. Територія нашої держави відзначається значною багатоманітністю природних умов: від поліських ландшафтів до південних степів, від неповторних Карпатських гір до сонячного південного узбережжя Криму. Але земля завжди була обмеженим ресурсом. Питання охорони земель, раціонального використання земельних ресурсів повинні перейти до рівня державних пріоритетів соціально-економічного розвитку України.

---

**Література:** 1. Концепція Державної цільової програми розвитку земельних відносин в Україні на період до 2020 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua). 2. Конституція України року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua). 3. Земельний кодекс України // Відомості Верховної Ради. – 2002. – № 3. – С. 3–12.

УДК 332.012.334

---

**Цимлянська О. С.**

---

## **УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ КОМУНАЛЬНИМ МАЙНОВИМ КОМПЛЕКСОМ МІСТА**

*Анотація. Розглянуто основні напрями удосконалення механізму управління комунальним майновим комплексом міста.*

*Аннотация. Рассмотрены основные направления усовершенствования механизма управления коммунальным имуществом города.*

*Annotation. The basic directions of management a municipal property complex of a city mechanism improvement are considered.*

*Ключові слова: майно, право комунальної власності, комунальне майно, приватизація.*

---

© Цимлянська О. С., 2012



Для удосконалення механізму управління комунальним майновим комплексом міста необхідним є визначення понять, що формують предметну область дослідження.

Майном як особливим об'єктом вважається окрема річ, сукупність речей, а також майнові права та обов'язки. Правом власності є право особи на річ (майно), яке вона здійснює відповідно до закону за своєю волею, незалежно від волі інших осіб. Однією з форм власності в Україні є власність адміністративно-територіальних одиниць (комунальна власність) [1].

Право комунальної власності – право територіальної громади володіти, доцільно, економно, ефективно користуватися і розпоряджатися на свій розсуд і у своїх інтересах майном, що належить їй, як безпосередньо, так і через органи місцевого самоврядування. Суб'єктами права комунальної власності є адміністративно-територіальні одиниці в особі обласних, районних, міських, селищних, сільських Рад народних депутатів [1].

Об'єктами права комунальної власності є майно, що забезпечує діяльність відповідних рад і утворюваних ними органів; кошти місцевих бюджетів, державний житловий фонд, об'єкти житлово-комунального господарства; майно закладів народної освіти, культури, охорони здоров'я, торгівлі, побутового обслуговування; майно підприємств; місцеві енергетичні системи, транспорт, системи зв'язку та інформації, включаючи націоналізоване майно, передане відповідним підприємствам, установам, організаціям; а також інше майно, необхідне для забезпечення економічного і соціального розвитку відповідної території; майно, передане у власність області, району чи іншої адміністративно-територіальної одиниці іншими суб'єктами права власності [1]. Управління майном, що є у комунальній власності, здійснюють безпосередньо територіальна громада та утворені нею органи місцевого самоврядування.

Відповідно до Закону України "Про місцеве самоврядування" до повноваження міських рад щодо управління комунальною власністю належать: управління у межах, визначених радою, майном, що належить до комунальної власності відповідних територіальних громад; підготовка і внесення на розгляд ради пропозицій щодо порядку та умов відчуження комунального майна, проектів місцевих програм приватизації та переліку об'єктів комунальної власності, які не підлягають приватизації; організація виконання цих програм; підготовка і внесення на розгляд ради пропозицій щодо визначення сфер господарської діяльності та переліку об'єктів, які можуть надаватися у концесію, подання раді письмових звітів про хід і результати відчуження комунального майна [2].

Управління комунального майна та приватизації як орган виконавчої влади провадить з майном комунальної власності такі дії [3]:

- здійснює облік та контроль за рухом об'єктів комунальної власності;
- проводить передачу комунальним підприємствам, установам, організаціям об'єктів комунальної власності у господарське відання й оперативне управління та здійснює контроль за використанням і збереженням цих об'єктів;
- проводить підготовчу роботу щодо списання комунального майна в порядку, встановленому законодавством України;
- здійснює передачу у встановленому порядку підприємствам, установам, організаціям, суб'єктам підприємницької діяльності об'єктів комунальної власності в оренду;
- готує та виносить на розгляд сесій міської ради проекти програм приватизації та відчуження об'єктів комунальної власності;
- здійснює приватизацію та відчуження об'єктів комунальної власності відповідно до чинного законодавства;
- проводить роботу з виявлення безхазяйного майна на території міста та здійснює заходи щодо взяття цього майна на облік згідно з діючим законодавством;
- готує та виносить на розгляд сесій Харківської міської ради питання, пов'язані з прийняттям об'єктів до комунальної власності, їх вилученням, передачею до державної власності, спільної власності територіальних громад сіл, селищ, міст Харківської області та до інших форм власності;
- здійснює необхідні заходи з оформлення права комунальної власності на об'єкти нерухомого майна, які належать територіальним громадам;
- може приймати повноваження щодо приватизації відомчого державного житла підприємств, установ та організацій, які змінили форму власності та делегували права органів приватизації органу місцевого самоврядування.

З усього зазначеного можна зробити висновок, що на сьогодні для удосконалення механізму ефективного управління комунальним майновим комплексом міста необхідно органам виконавчої влади залучати до співпраці громадськість.

**Література:** 1. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. № 435-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/435-15>. 2. Про місцеве самоврядування: Закон України від 21.05.1997 № 280/97-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80>. 3. Положення про управління комунального майна та приватизації Департаменту економіки та комунального майна Харківської міської ради. Рішення 1 сесії Харківської міської ради 6 скликання від 24.11.2010 р. № 07/10 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.asad.ua/page-390.html>.

## ЗЕМЕЛЬНА РЕФОРМА В УКРАЇНІ. ОСТАННІ ТЕНДЕНЦІЇ

*Анотація. Розглянуто сутність та особливості проведення земельної реформи в Україні.*

*Аннотация. Рассмотрена сущность и особенности проведения земельной реформы в Украине.*

*Annotation. The essence and features of carrying out land reform in Ukraine are considered.*

*Ключові слова: земельна реформа, земля, ринок земель, сільськогосподарське призначення.*

Земельна реформа – це комплекс правових, економічних, технічних і організаційних заходів, здійснення яких забезпечує удосконалення земельних відносин, є різновидом реформування економічних, соціальних та інших правовідносин.

Реформування земельних відносин в Україні здійснюється уже два десятиліття. Це тернистий і складний шлях до запровадження цивілізованого ринку земель. На сьогоднішній день є актуальним прийняття низки законів: про внесення змін до Земельного кодексу України щодо зняття мораторію на відчуження земель сільськогосподарського призначення, про ринок землі, про консолідацію земель, про інвентаризацію земель, про земельний банк; запровадження Закону України "Про державний земельний кадастр", який був прийнятий Верховною Радою України 07.07.2011 р. і повинен вступити в дію з 01.01.2012 р., але з останніми змінами до законодавства дату вступу перенесено на 01.01.2013 р. [1].

Проведення земельної реформи ґрунтується на сукупності законодавчих і нормативно-правових актів та положень, що регулюють відносини власності і форми господарювання в сільському господарстві, а також організаційно-правову процедуру та механізми реформування підприємств.

Визначальною серед них є Конституція України, прийнята 28 червня 1996 р., насамперед у частині гарантування права власності на землю і непорушності права приватної власності. Наприклад, у статті 14 Конституції зазначено, що право власності на землю набувається і реалізується громадянами, юридичними особами та державою виключно відповідно до закону [2].

Із зазначених законів найбільш дискусійним є проект Закону України "Про ринок земель". Проектом пропонується, зокрема, встановити, що суб'єктами ринку земель сільськогосподарського призначення придатних для ведення товарного сільськогосподарського виробництва, особистого селянського господарства є: громадяни України; територіальні громади в особі органів місцевого самоврядування; держава в особі державного земельного банку, відповідних органів державної влади, Ради Міністрів Автономної Республіки Крим [3].

Документом пропонується визначити, що у власності однієї особи гранична максимальна площа земельних ділянок для ведення товарного сільськогосподарського виробництва не може перевищувати 100 гектарів. Крім цього, законопроект містить також пропозицію встановити обмеження загальної площі земельних ділянок сільськогосподарського призначення для ведення товарного сільськогосподарського виробництва, яка може перебувати в оренді однієї особи з урахуванням пов'язаних осіб та осіб, пов'язаних з нею відносинами контролю, на рівні не більше 6 000 гектарів сільськогосподарських угідь на території одного району та не більше 5 відсотків площі сільськогосподарських угідь на території області [3].

Крім цього, законопроект містить норму, відповідно до якої перехід права власності на земельну ділянку сільськогосподарського призначення не має припиняти право оренди, право користування чужою земельною ділянкою сільськогосподарського призначення. Згідно із проектом, до нового власника такої земельної ділянки з часу набуття права власності на неї мають переходити права та обов'язки орендодавця за договором оренди.

Основні напрями земельної реформи в Україні на 2011 – 2020 рр. визначено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 26.10.2011 р. № 1072-р "Про затвердження плану дій з проведення земельної реформи та створення прозорого ринку земель сільськогосподарського призначення". Цей план передбачає розроблення і подання на розгляд Кабінету Міністрів України проектів законів: щодо спрощення процедури встановлення меж населених пунктів, про затвердження Загальнодержавної цільової програми розвитку земельних відносин в Україні на період до 2020 року, про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо відміни безоплатної приватизації земельних ділянок, про проведення аналізу, систематизації, упорядкування та приведення



до єдиного електронного формату кадастрової інформації; проектів постанов про затвердження документів, що регулюють питання ведення державного земельного кадастру, про схвалення Концепції Загальнодержавної програми використання та охорони земель та ін. [4].

**Література:** 1. Про Державний земельний кадастр : Закон України від 07.07.2011 № 3613-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3613-17>. 2. Конституція України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>. 3. Проект Закону про ринок земель № 9001-1 від 19.07.2011 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb\\_n/webproc4\\_1?pf3511=40958](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=40958). 4. Про затвердження плану дій з проведення земельної реформи та створення прозорого ринку земель сільськогосподарського призначення : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 26.10.2011 р. № 1072-р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.dazru.gov.ua/terra/control/uk/publish/article?art\\_id=127731&cat\\_id=36956](http://www.dazru.gov.ua/terra/control/uk/publish/article?art_id=127731&cat_id=36956).

**Тарасенко О. О.**

УДК 351

## **ЕЛЕКТРОННЕ УРЯДУВАННЯ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ**

*Анотація. Розглянуто важливість електронного урядування, яке сприяє відкритості та прозорості діяльності органів державної влади.*

*Аннотация. Рассмотрена важность электронного правительства, которое способствует открытости и прозрачности деятельности органов государственной власти.*

*Annotation. In the article the importance of e-government, which promotes openness and transparency of public authorities is considered.*

*Ключові слова: електронне урядування, інформатизація адміністративних послуг, електронна демократія.*

Останнім часом, у зв'язку з поширенням новітніх інформаційних технологій у всіх сферах діяльності людини, підвищення ефективності державного управління дедалі частіше пов'язується з упровадженням електронного урядування (е-урядування).

Електронне урядування є одним з інструментів розвитку інформаційного суспільства, впровадження якого сприятиме створенню умов для відкритого і прозорого державного управління.

Головною складовою електронного урядування є електронний уряд – єдина інфраструктура міжвідомчої автоматизованої інформаційної взаємодії органів державної влади та органів місцевого самоврядування з громадянами та суб'єктами господарювання [1].

Питання електронного урядування вже ставали предметом розгляду в ряді наукових публікацій Клімушина П. С., Серенюка А. О., Клименко І. В. та інших. Визнаним є факт, що інформатизація діяльності публічної адміністрації носить глобальний характер і має на меті зміну всієї системи забезпечення діяльності органів державної влади.

13 січня 2011 року прийнято Закон України № 2939-VI "Про доступ до публічної інформації", що заклав основу для створення в Україні ефективної системи е-урядування та нових стандартів відкритості влади [2]. Цей Закон запроваджує європейські норми відкритості і є ще одним реальним кроком держави в євроінтеграційному процесі.

2011 рік був наповнений рішеннями у сфері інформатизації, на які ми так довго очікували, – прийнято Концепцію розвитку електронного урядування, почав реалізовуватися проект електронної "Бібліотеки-XXI", затверджений єдиний формат обміну даними в системі електронної взаємодії органів виконавчої влади, зроблено багато чого іншого. Крім того, сьогодні ІТ-галузь дійсно перебуває у центрі уваги уряду, який підтримав ініціативи ІТ-середовища щодо прийняття законів, що мають стимулювати розвиток інформаційно-комунікаційних технологій в Україні.

У сфері електронного урядування ми бачимо вже не тільки проблемні моменти впровадження системи електронної взаємодії органів виконавчої влади, але й також шляхи адаптації вже існуючих систем електронного документообігу до єдиних вимог. За словами Голови Державного агентства з питань науки, інновацій та інформатизації України Володимира Семиноженка, остаточний запуск системи електронної взаємодії відбудеться у другій половині 2012 року й відтоді "ми матимемо якісно іншу модель підготовки та узгодження рішень" [3].

У листопаді 2011 року був затверджений єдиний формат обміну даними у системі, який є подібним до "електронного конверту", адже в нього можна вкласти документи будь-якого змісту.

Друга проблема, яку вже вдалось вирішити, – це адаптація існуючих електронних систем діловодства до єдиної системи взаємодії органів виконавчої влади. Наразі система проходить етап дослідної експлуатації. Створюється єдине сховище даних, доступ до якого відбуватиметься через електронну канцелярію.



У межах системи вже відпрацьований механізм накладення електронно-цифрового підпису. Використання цифрового підпису досі не регламентовано належним чином з правової точки зору. Ця проблема має бути вирішена найближчим часом. Інший спірний момент функціонування системи – ступінь та принципи захисту інформації. З одного боку, доступ до системи має бути максимально відкритим, з іншого – бази даних належить захистити від злону. План його розв'язання має підготувати Державна служба спеціального зв'язку та захисту інформації України.

Поряд із позитивними зрушеннями у вдосконаленні системи надання адміністративних послуг з використанням можливостей Інтернету залишаються невирішеними ряд проблем:

- недосконалість правової бази у сфері телекомунікацій, використання Інтернет-технологій, створення та використання електронних інформаційних ресурсів, інформаційної безпеки та захисту інформації;
- недостатня координація зусиль між державними органами виконавчої влади та органами державного і приватного секторів для ефективного використання наявних ресурсів;
- низький рівень комп'ютерної грамотності;
- відсутність єдиних форматів та протоколів електронного цифрового підпису;
- недостатнє залучення представників наукової спільноти, представників бізнесу та громадських організацій до процесів інформатизації країни, побудови інформаційного суспільства.

Для ефективного подальшого розвитку системи надання адміністративних послуг з використанням можливостей Інтернету необхідно:

- здійснити інтеграцію існуючих електронних систем органів влади в систему, яка взаємодіє, функціонує за єдиним регламентом та контролюється одним органом виконавчої влади;
- забезпечити надання послуг громадянам та підприємцям в електронному вигляді за принципом "єдиного вікна";
- забезпечити удосконалення адміністративних процесів в органах державної влади з використанням інформаційно-телекомунікаційних технологій;
- прискорити створення інформаційної інфраструктури електронного урядування;
- розробити критерії оцінки якості надання адміністративних послуг та встановити стандарти надання послуг [4].

Таким чином, слід зазначити, що незважаючи на те, що стан розбудови системи надання електронних послуг державними органами в Україні порівняно із світовими тенденціями є недостатнім та не відповідає потенціалу та можливостям країни, на сьогоднішній день в Україні намітився комплексний підхід у впровадженні систем надання адміністративних послуг через мережу Інтернет, про що свідчить, зокрема, схвалення Концепції розвитку електронного урядування в Україні та Концепції створення Національної системи опрацювання звернень до органів виконавчої влади, які стали стратегічними документами на шляху до формування електронної демократії.

Отже, електронне урядування запроваджує відкритість та прозорість роботи органів державної влади, запобігає проявам корупції та підвищує якість надання адміністративних послуг.

**Література:** 1. Про схвалення Концепції розвитку електронного урядування в Україні : Розпорядження КМУ від 13.12.2010 р. № 2250-р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2250-2010-%D1%80>. 2. Про доступ до публічної інформації : Закон України від 13.01.2011р. № 2939-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2939-17>. 3. Семиноженко В. Система електронної взаємодії між органами виконавчої влади – це нова модель підготовки та узгодження рішень. Сайт Володимира Семиноженко. – Режим доступу : <http://semynozhenko.com.ua/documents/2590/>. 4. КМУ України. Доповідь про стан інформатизації та розвиток інформаційного суспільства в Україні за 2011 рік. Сайт Національного центру електронного урядування. – Режим доступу : <http://www.nc.gov.ua/menu/publications/>.

УДК 352:342.553

**Максимович В. С.**

## ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ МІСЦЕВИХ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ

*Анотація. Висвітлено проблеми та методи вдосконалення правового регулювання діяльності місцевих органів виконавчої влади.*

*Аннотация. Освещены проблемы и методы совершенствования правового регулирования деятельности местных органов исполнительной власти.*

*Annotation. Problems and methods of perfection of the legal adjusting of local organs of executive power activity are considered in the article.*

© Максимович В. С., 2012

*Ключові слова: виконавча влада, правове регулювання, нормативно-правові акти.*

Проблема правового регулювання є однією з центральних у системі правового забезпечення органів виконавчої влади. До сьогодні питання правового врегулювання майже не приділялось уваги, але на сучасному етапі в умовах реформування адміністративної системи необхідно проаналізувати систему функцій місцевих органів виконавчої влади при здійсненні державного управління, розробити нові та вдосконалити існуючі принципи побудови системи місцевих органів виконавчої влади та удосконалити напрями і форми діяльності місцевих органів виконавчої влади на основі мінімізації державного втручання в управління на місцевому рівні.

Ці проблеми були відображені в наукових працях учених Авер'янова В. Б., Васильєва А. С., Колпакова В. К., Опришка В. Ф., Нижник Н. Р. Вивчення та аналіз законодавства України, а також праць зазначених вчених дозволили визначити коло проблем в організації системи та в напрямках діяльності місцевих органів виконавчої влади [1].

Метою дослідження є удосконалення системи та правового регулювання діяльності місцевих органів виконавчої влади.

Конституцією України, Законом України "Про місцеве самоврядування в Україні" та іншими нормативно-правовими актами основані засади правового становища органів місцевого самоврядування [2].

Зазначеними нормативно-правовими актами регулюються питання делегування повноважень установлюється процедура контролю щодо здійснення відповідних повноважень, передбачається здійснення контролю шляхом аналізу актів органів місцевого самоврядування, надання органами місцевого самоврядування інформації про виконання делегованих повноважень органів виконавчої влади, проведення перевірок діяльності виконавчих органів місцевих рад.

Як зазначає Щерба А. В., Закон України "Про місцеві державні адміністрації" [3] абстрактно регулює взаємовідносини між місцевими держадміністраціями та органами місцевого самоврядування, що забезпечується шляхом: внесення на розгляд відповідної ради питань, пов'язаних з виконанням делегованих повноважень, та інших пропозицій; звітування голови держадміністрації на пленарному засіданні ради. У взаємовідносинах між місцевими держадміністраціями та органами місцевого самоврядування територіальних громад установлюється механізм консультацій між їх посадовими особами шляхом участі в засіданнях цих органів з правом висловлювати пропозиції та зауваження. Найбільш ефективним механізмом є можливість створення спільних органів та організацій і укладення договорів між місцевими державними адміністраціями та органами місцевого самоврядування для здійснення спільних програм.

Адміністративна діяльність органів місцевого самоврядування має підзаконний, організаційно-розпорядчий характер через те, що муніципальні органи здійснюють свої управлінські функції на підставі законів. Проте у процесі реалізації своєї компетенції, втілюючи в життя положення законодавства України, муніципальні органи уповноважені приймати свої нормативні та інші акти у формі рішень. Таким чином, здійснення організаційної та розпорядчої діяльності органів місцевого самоврядування має юридично-владні ознаки і супроводжується застосуванням різних правових засобів нормотворчого, розпорядчого та юрисдикційного (правоохоронного) характеру. Основним призначенням організаційно-розпорядчої діяльності органів місцевого самоврядування є здійснення основних завдань і функцій місцевого самоврядування: відстоювання, реалізація та захист законних прав, свобод та інтересів відповідних територіальних громад від імені останніх [4].

Тому необхідно вдосконалити та більш чітко формалізувати процес розробки нормативно-правових актів місцевих органів виконавчої влади. Передусім це стосується такої стадії розробки, як публічне обговорення та опублікування проектів нових нормативно-правових актів. Слід зазначити, що потребує удосконалення процедура погодження, реєстрації та опублікування правових актів місцевих органів виконавчої влади. Крім того, виходячи із сучасних тенденцій, які склалися у державному управлінні на місцевому рівні, виникає необхідність більш широкого використання адміністративних договорів. Це дозволить підвищити ефективність функціонування місцевих органів виконавчої влади, дозволить їм здійснювати свої повноваження більш узгоджено, уникати суперечок щодо сфери управління певним колом суспільних відносин.

Для більш ефективної організації роботи місцевих органів виконавчої влади необхідно регламентувати організаційні форми діяльності для регулювання основних внутрішньоорганізаційних дій посадових осіб місцевих органів виконавчої влади, створити єдину систему і структуру поточних планів організації роботи у місцевих органах виконавчої влади. Це дозволить чітко визначити головні напрями у роботі цих органів виконавчої влади, оптимізувати використання як трудових, так і матеріальних ресурсів для вирішення поставлених завдань, а загалом покращити якість державного управління на місцевому рівні.

Поставлених цілей можливо досягти тільки переглядом та удосконаленням теперішнього нормативно-правового законодавства.

**Література:** 1. Авер'янов В. Б. Виконавча влада в Україні та її правове регулювання / Авер'янов В. Б. // Вісник до 10-річчя Академії правових наук України. – 2003. – № 2–3. – С. 239–253. 2. Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України від 21 травня 1997 р. № 280/97-ВР // ВВР України. – 1997. – № 24. – Ст. 170. 3. Щерба А. В. Правове регулювання адміністративних процедур органів місцевого самоврядування / Щерба А. В. // Актуальні проблеми державного управління. – 2009. – № 1(35) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Аpdu/2009\\_1/index.html](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Аpdu/2009_1/index.html). 4. Про місцеві державні адміністрації : Закон України від 9 квітня 1999 р. № 586-XIV // ВВР України. – 1999. – № 20–21.



## Секція 2

# "Кадрова політика у системі державних органів та органів місцевого самоврядування"

УДК 305.08:673-23.01

Голуб С. П.

### МОДЕЛЮВАННЯ КРИТЕРІЇВ ОЦІНКИ ТА ПОКАЗНИКІВ ЕФЕКТИВНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ МОЛОДІЖНОЇ ПОЛІТИКИ

*Анотація. Розглянуто ефективність державної молодіжної політики з точки зору реалізації проекту. Обґрунтовано низку показників ефективності державної молодіжної політики.*

*Аннотация. Рассмотрена эффективность государственной молодежной политики с точки зрения реализации проекта. Обоснован ряд показателей эффективности государственной молодежной политики.*

*Annotation. The effectiveness of youth policy is examined by project management. The line of indexes effectiveness of youth policy is grounded.*

*Ключові слова: державна молодіжна політика, проектний підхід, соціальний ліфт.*

Державна молодіжна політика – самостійний напрямок діяльності держави, що передбачає формування необхідних соціальних умов інноваційного розвитку країни, реалізований на основі активної взаємодії з інститутами громадянського суспільства, суспільними об'єднаннями й молодіжними організаціями. Її метою є створення умов для успішної соціалізації й ефективної само-реалізації молоді, розвиток потенціалу молоді і його використання в інтересах інноваційного розвитку країни.

Проблеми формування та реалізації державної молодіжної політики досліджуються в роботах Балакірєва О. М., Яременко О. О., Левіна Р. Я., Артюра О. Р. та ін. При цьому питання оцінки ефективності ДМП залишаються не достатньо дослідженими. Для того щоб обґрунтувати критерії оцінки й показники ефективності ДМП, важливо визначити особливості моделі керування, які використовуються в даній сфері.

Метою дослідження є аналіз особливостей моделі керування та критеріїв оцінки ефективності реалізації державної молодіжної політики.

Будь-яка організація або управлінська структура становить ієрархію центрів відповідальності. На нижчому рівні, як правило, перебувають відділи, які, у свою чергу, можуть входити до складу управлінь, управління – до складу департаментів і т. д. Сама структура також є центром відповідальності. Такий центр використовує різні ресурси (матеріальні, людські, фінансові), одержуючи на вході й на виході результат у вигляді продукції, робіт або послуг, який беруть на озброєння інші центри відповідальності або зовнішнє оточення. Ефективність центру відповідальності визначається двома параметрами: досягненням поставлених цілей (як фінансових, так і нефінансових); ефективністю використання ресурсів (співвідношення виходу й входу).

Приймемо також за даність, що основна функція ДМП – побудова функціонуючих соціальних механізмів на основі взаємодії різних суб'єктів керування, що створюють "соціальний ліфт" як механізм, що забезпечує рівність можливостей для об'єкта керування, тобто молоді різних вікових і соціальних категорій. Особливість моделі керування державною молодіжною політикою полягає в тому, що мова в цьому випадку йде не про керування організацією, а про керування діяльністю цілого ряду структур, що перебувають у складній взаємодії.

Оскільки Декларація прописує лише пріоритетні напрямки діяльності ДМП, необхідно сформулювати як норматив або вимогу, що саме розуміється на рівні виконавчої влади під визначенням



"створення умов успішної соціалізації", "ефективної самореалізації", "розвитком потенціалу" молоді. Формування ці необхідно обґрунтувати, виходячи із завдань, що вже зазначені в Декларації. Таким чином, прийдемо до розуміння того, що ж в остаточному підсумку буде позитивним результатом діяльності ДМП.

З характеру перерахованих вище завдань логічно випливає висновок про те, що молодь у цей час недостатньо залучена, недостатньо інформована, недостатньо забезпечена підтримкою держави, є носієм слабо сформованих правових, культурних і моральних цінностей. Таким чином, плинні показники стану молоді цілком можуть бути умовно прийняті за точку неповернення. При цьому жорстко постулюється аксіома про те, що погіршення наявних показників лежить за рамками обговорення, тобто неприпустиме.

Кількісна оцінка ефективності проектної діяльності вищого органу управління та реалізацією ДМП може проводитися методом порівняльного аналізу тенденцій зміни певних характеристик: відхилення за вартістю проекту – відхилення бюджету проекту, викликані перевитратою або недо-витратою; відхилення в розкладі – зрушення в розкладі проекту, викликані відставанням або випере-дженням у графіку робіт; усунення недоліків, знайдених при перевірці й оцінці якості, – оцінка ефективності роботи команди проекту з усунення недоліків, виявлених у ході виконання проекту; кількість недозволених проблем – ефективність реагування команди проекту на виникаючі труд-нощі; укомплектованість команди проекту – наявність усіх передбачених учасників проекту й чіткий розподіл обсягу робіт між ними.

Якісна оцінка ефективності роботи може оцінюватися за наступними показниками: коор-динація роботи підструктур; сформована база, яка постійно поповнюється, даних за різними категоріями молоді (інноватори, важкі підлітки, безробітні, талановиті); діюча нормативно-правова база; проектний підхід до реалізації програм і проектів з точно зазначеними строками, результатами, ресурсами; кількість та якість розроблених, сформованих і проведених проек-тів, програм, заходів; охоплення цільової аудиторії; якість підготовки кадрів у сфері молодіжної політики.

Іншим критерієм оцінки ефективності ДМП може служити рівень технологічної (швидкої) та ефективної (якісної, з дотриманням необхідних умов проектної діяльності) взаємодії всіх суб'єктів, що брали участь у діяльності зі створення необхідних умов для успішної соціалізації молоді.

Зокрема, "соціальні ліфти", побудова яких є одним із пріоритетних завдань сучасної ДМП, становить механізм, що функціонує на основі погодженої взаємодії різних суб'єктів керування. Без грамотно вибудованої системи взаємин і зобов'язань, а так само без ефективного розподілу функ-цій між учасниками процесу, що працюють над здійсненням молодіжної політики, побудова такого механізму нереалістична.

Виникає питання: яким чином можна сформувати ефективний механізм такої взаємодії? Побудова подібного механізму можлива, якщо функції учасників строго розподілені, не перети-наються й не дублюються, дотримана ієрархія процесів, і всі сторони, що брали участь, інфор-мовані й розуміють, де починаються й закінчуються їхні зони відповідальності. Це реалізоване за рахунок відходу від описового (прописані функції) методу до продуктного, коли функція структури визначається через необхідний продукт. Інакше кажучи, через взаємодію на основі конкретного внеску (частини роботи) для розв'язання спільних завдань проекту. Тобто продуктний підхід при-пускає поняття "внутрішнього клієнта", якому кожна структура повинна поставити якусь послугу, розраховану на потреби цього клієнта.

Розподіл функцій тут необхідно проводити як по вертикалі (центр – регіональний рівень – місцевий рівень), так і по горизонталі (між різними міністерствами й відомствами, установами). Таким чином, значна частка можливостей, інформації не доходить до нижчого рівня управління, до молодіжної інфраструктури. При цьому форми і методи взаємодії суб'єктів багато в чому зали-шається непоясненим.

За даними дослідженнями можна зробити висновок, що такий метод дозволяє виділити "слабкі місця" у вибудовуванні функціонуючих соціальних механізмів-процесів, які можуть міс-тити в собі цілий комплекс проектів, спрямованих на поетапне розв'язання завдань. При цьому відслідковувати ефективність діяльності легше із застосуванням саме проектного підходу, оскільки він обмежений в термінах, ресурсах і завданнях. Оцінка ефективності тут ґрунту-ється на визначенні, виборі критеріїв для розгляду й оцінки вибудованої системи по обраних аспектах. Набір критеріїв може залежати від сфери діяльності, характеристики проектів і складу системи.

---

**Література:** 1. Моніторинг і оцінка діяльності з формування здорового способу життя / О. М. Балакірева, О. О. Яременко, Р. Я. Левін та ін. – К. : Український ін-т соціальних досліджень, 2005. – Кн. 11. – 152 с. 2. Науковий супровід, моніторинг та оцінка ефективності соціальних проектів / О. О. Яременко, О. Р. Артюр, О. М. Балакірева та ін. – К. : Державний центр соціальних служб для молоді; Державний ін-т проблем сім'ї та молоді, 2002. – 123 с. 3. Оцінка ефективності програми "Здо-ров'я та розвиток молоді" 1997 – 2001 рр. / О. О. Яременко, О. Р. Артюр, О. М. Балакірева та ін. – К. : Представництво дитячого фонду ООН (ЮНІСЕФ) в Україні, Український ін-т соціальних досліджень, 2002. – 96 с.

## УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

*Анотація.* Розкрито актуальність проведення реформи системи оцінювання результатів діяльності державних службовців як основного показника підвищення продуктивності та результативності функціонування державних органів й виконання обов'язків державними службовцями.

*Аннотация.* Раскрыты актуальность проведения реформы системы оценивания результатов деятельности государственных служащих как основного показателя повышения производительности и результативности функционирования государственных органов и выполнения обязанностей государственными служащими.

*Annotation.* The article reveals the urgency of evaluating the performance of civil servants reform as a leading indicator of productivity and efficiency of functioning of public authorities and duties as public servants.

*Ключові слова:* ефективність діяльності, атестація, щорічна оцінка, державні службовці.

Актуальність цієї теми визначається необхідністю підвищення ефективності діяльності державних службовців у сучасних умовах.

Ця тематика розглядалася в роботах такими провідними вченими, як: Авер'янов В. Б., Дубенко С. Д., Мельниченко В. І., Нижник Н. Р., Оболенський О. Ю., Слюсаренко О. О. та інші. Але при цьому залишаються недослідженими питання щодо системи оцінювання результатів діяльності державних службовців, їх взаємозв'язок з кінцевим результатом.

Метою роботи є аналіз системи оцінювання результатів діяльності державних службовців та розроблення напрямків підвищення ефективності їх діяльності.

За діючим законодавством з метою підвищення ефективності діяльності державних службовців та їх відповідальності за доручену справу в державних органах проводиться атестація, під час якої оцінюються результати роботи, ділові та професійні якості, виявлені працівниками при виконанні службових обов'язків.

Як показує аналіз проведення досліджень на кожного працівника, який підлягає атестації, складається службова характеристика, що повинна містити аналіз виконання державним службовцем посадових обов'язків; відомості про обсяг, якість, своєчасність і самостійність виконання роботи, ділові якості (ініціативність, відповідальність), стосунки з колегами, знання та користування державною мовою під час виконання службових обов'язків, інформацію про підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації тощо [1].

Поряд з цим у період між атестаціями з метою здійснення регулярного контролю за проходженням державної служби та професійними досягненнями державних службовців щороку проводиться оцінка виконання державними службовцями покладених на них завдань і обов'язків.

Метою щорічної оцінки є здійснення регулярного контролю за проходженням державної служби та професійними досягненнями державних службовців шляхом перевірки якості їхньої діяльності відповідно до посадових інструкцій [2].

На практиці спеціальних критеріїв та методики їх визначення немає.

Щорічна оцінка проводиться на основі особистих планів роботи державних службовців, що формуються державним службовцем за дорученнями безпосереднього керівника на початку року відповідно до планів роботи структурного підрозділу. У нормативно-правових актах відсутні вимоги до планування діяльності державних службовців, а відповідні процедури складання планів в інструкціях не викладені.

Форма особистого плану передбачає наведення переліку завдань, термінів їх виконання державним службовцем, а також відмітки про результати оцінювання, стану виконання кожного завдання самим державним службовцем та безпосереднім керівником поточних завдань і доручень керівництва державного органу.

Результати щорічної оцінки повинні враховуватися при атестації державних службовців, розгляді питань просування у службовій діяльності, присвоєнні чергового рангу, установленні передбачених законодавством грошової винагороди, надбавок, премій або змін їх розміру, при вирішенні питань щодо продовження терміну перебування на державній службі, формуванні кадрового резерву та інших питань проходження державної служби. Але як показують проведені дослідження, на практиці результати щорічної оцінки та атестації не впливають на заохочення державних службовців (збільшення розмірів премій, надбавок, просуванням у службовій діяльності, підвищенням кваліфікації



чи рангу), а мають значення лише при вирішенні питань звільнення державних службовців з посад, а також продовження терміну перебування на службі при досягненні граничного віку.

До причин, що зумовлюють недовіру оцінювання діяльності державних службовців, слід віднести такі: брак коштів для належного матеріального заохочення (збільшення розмірів премій, надбавок) у зв'язку з тим, що в Україні заробітна плата державних службовців є низькою, а премія є складовою заробітної плати; низька заробітна плата є причиною численної плінності кадрів державних службовців; відсутність єдиних підходів до щорічного оцінювання діяльності державних службовців та ін.

О. Слюсаренко зазначає, що "механізми, за якими оцінюються результати роботи, ділові та професійні якості, виявлені працівниками при виконанні службових обов'язків, не забезпечують досягнення цілей, оскільки в основному базуються на суб'єктивному висновку безпосереднього керівника та на не менш суб'єктивній самооцінці службовця і не передбачають інших значущих десуб'єктивізованих підстав і процедур. Тому й не дивно, що персонал державної служби скептично сприймає ці заходи, а його керівники ставляться до них формально, оскільки адміністративно зобов'язані здійснювати атестацію і щорічну оцінку" [3].

У проєкті Закону України "Про державну службу" (нова редакція) передбачено проведення лише щорічного оцінювання державних службовців. Процедуру атестації пропонується скасувати [4].

Дубенко С. Д. наголошує, що "важливими умовами підвищення дієвості щорічної оцінки є усунення елементів формалізму, особливо при розгляді результатів діяльності працівників, які оцінюються, а також забезпечення об'єктивності в оцінюванні, визначенні шляхів удосконалення праці, визначення проблемних питань та відзначення позитивних показників роботи державного службовця" [5].

Існуюча в Україні система оцінювання результатів діяльності державних службовців потребує реформування. Проблема полягає в тому, що оцінювання результатів діяльності направлені на виконання поточних завдань і доручень керівництва державного органу, а не на досягнення стратегічних цілей та результатів. У результаті маємо суб'єктивне та формальне ставлення. Необхідно звести до мінімуму вплив на результати оцінювання суб'єктивної позиції керівника та психологічне навантаження на працівника при оцінюванні, чітко визначити критерії оцінки діяльності державних службовців, забезпечити врахування різних факторів, які впливають на виконання покладених на службовця функцій.

Оцінювання результатів діяльності має бути направлене на підвищення продуктивності та результативності функціонування державних органів й виконання обов'язків державними службовцями.

**Література:** 1. Про затвердження Положення про проведення атестації державних службовців : Постанова Кабінету Міністрів України від 28.12.2000 р. № 1922 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.kmu.gov.ua](http://www.kmu.gov.ua). 2. Про затвердження Загального порядку проведення щорічної оцінки виконання державними службовцями покладених на них обов'язків і завдань : Наказ Головного управління державної служби від 31.10.2003 р. № 122 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.guds.gov.ua](http://www.guds.gov.ua). 3. Слюсаренко О. Проблема справедливого оцінювання компетентності державних службовців для забезпечення їх професійного і кар'єрного розвитку / О. Слюсаренко // Вісник НАДУ. – 2006. – № 3. – С. 46–57. 4. Про державну службу : Проєкт Закону України від 17.11.2011 р. № 4050-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua). 5. Дубенко С. Д. Питання людських ресурсів та управління персоналом : методичний посібник / С. Д. Дубенко. – К., 2006. – 146 с.

---

**Гавкалова Н. Л.**

УДК 352.071

---

**Лукашев С. В.**

## **РЕФОРМУВАННЯ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

*Анотація. Визначено теоретичні засади місцевого самоврядування в контексті демократизації політичного життя. З'ясовано необхідність реформування місцевого самоврядування як основи сталого розвитку країни. Узагальнено проблеми та представлено перспективи здійснення адміністративної реформи.*

---

© Гавкалова Н. Л., Лукашев С. В., 2012

*Аннотация. Представлены теоретические основы местного самоуправления в контексте демократизации политической жизни. Обусловлено, что необходимость реформирования органов местного самоуправления является основой стабильного развития страны. Обобщены проблемы и представлены перспективы осуществления административной реформы.*

*Annotation. The theoretical basis of local government in the context of the democratization of political life is presented. The need for reform of local government is the foundation of sustainable development. The paper summarizes the problems and presents the prospects for implementing the administrative reform.*

**Ключові слова:** *місцеве самоврядування, реформування.*

Сучасному українському суспільству бракує сталого розвитку та ефективності управління як на державному, так і на місцевому рівнях. Про це свідчать показники, що визначають місце держави у світі: глобальний індекс конкурентоспроможності, індекс людського розвитку, індекс інвестиційної привабливості країн тощо. Нагальною проблемою залишається недосконалість системи публічної адміністрації, що, на думку В. Куйбіди, "змушує не лише до постійного перегляду її окремих аспектів, але й час від часу проводити її реформу" [1]. Таким чином, питання, що висвітлюються в даному дослідженні, залишаються актуальними для державного управління сьогодні.

Про невідкладність реформування місцевого самоврядування свідчать численні публікації, дискусії науковців та посадовців, велике коло дослідників, що з'ясовують передумови реформування, визначають умови, висвітлюють проблеми та прогнозують можливі наслідки реформування. Серед відомих науковців та політичних лідерів, які торкаються питань реформування, слід зазначити В. Авер'янова [2], М. Добкіна [3], І. Заєць [1], В. Куйбіду [1], М. Пухтинського [4] тощо. Проте питання реформування залишається відкритим для подальших досліджень.

Метою роботи є обґрунтування необхідності реформування місцевого самоврядування як основи удосконалення державного управління.

Спочатку зазначимо, що місцеве самоврядування становить інститут, який сформовано на демократичних засадах, створення якого мало намір забезпечити певну самостійність адміністративно-територіальним одиницям та, тим самим, сприяти ефективності державного управління. Автори погоджуються з дослідниками [3], які вважають, що місцеве самоврядування є не лише однією з найважливіших засад демократичного устрою держави, а й дедалі більше впливає на соціально-економічні та політичні процеси в державі, сприяє оптимізації державного управління та децентралізації влади, активізації населення та залучення його до участі в політико-правових процесах. Існування законодавчого підґрунтя щодо місцевого самоврядування не виключає низки проблем та протиріч у змісті повноважень, прав, обов'язків, можливості розпорядження місцевими фінансами. Існуючі проблеми вимагають невідкладного вирішення, а це вирішення неможливе без розширення повноважень місцевого самоврядування, як вважають і представники органів державної влади, і народні депутати, і депутати місцевих рад.

Можна висловити думку, що визначення необхідності реформування виникло поряд із становленням місцевого самоврядування в Україні, що окреслилося закріпленням цього інституту в Конституції 1996 року, прийняттям у 1997 році базового Закону "Про місцеве самоврядування в Україні", ратифікацією Європейської хартії місцевого самоврядування. "Далі, – як пише М. Пухтинський, – пішли хвилі очікуваних сподівань реформування та розчарування й відступу від нього (спроби проведення адміністративної реформи у 1998 – 2000 роках; прийняття нової редакції закону про місцеве самоврядування у 2001 – 2003 роках; другого етапу конституційної (закон № 3207-1) та адміністративно-територіальної реформ у 2004 – 2006 роках; нарешті – сучасного конституційного процесу щодо територіальної організації влади)" [4]. Тому ще більш цікавим є той факт, що при існуванні ряду "хвиль" у реформуванні представники органів місцевого самоврядування майже не відчують позитивних зрушень та констатують загострення функціональної та повноважної незбалансованості, недетермінованість системи адміністративно-територіального устрою, обмеженість прав щодо розпорядження фінансами на місцях. Таким чином, є реальні підстави для реформування місцевого самоврядування, і не лише підстави, а й нагальна необхідність.

Реформування, на думку авторів, торкається організаційно-правового, кадрового та фінансового аспектів, оскільки детермінованість тих чи інших понять, пов'язаних із місцевим самоврядуванням, вимагає відповідних змін у нормативно-правових та законотворчих документах (зміна статусу районних та обласних рад); кадровий аспект передбачає уникнення дублювання функцій, чітке визначення повноважень, виходячи з профілів компетенцій, які мають бути розробленими на рівні органів місцевого самоврядування; фінансовий аспект передбачає надання більших прав щодо розпорядження місцевими бюджетами, повноцінну участь у регіональному розподілі фінансів тощо.

Вважаємо, що реформування є найактуальнішою проблемою сьогодні, вирішення якої має принести позитивні результати у вигляді децентралізації влади, поширення прав та свобод на місцях, уникнення владних протиріч та незбалансованості у розподілі функцій, повноважень та відповідальності.

Разом з цим не можна очікувати досить швидких перспективних позитивних зрушень у процесі та після реформування, оскільки реформи вимагають коштів, супроводжуються скороченням посадовців, передбачають організаційну перебудову та потребують подолання перешкод у свідомості як державних службовців на всіх щаблях влади, так і в усвідомленні громадян країни щодо необхідності перетворення у суспільстві.



Автори цілком приєднуються до точки зору В. Куйбіди, що здійснення децентралізації і створення ефективного місцевого самоврядування передбачає одночасно дії у кількох напрямках: на рівні громадському; на рівні місцевого самоврядування; на законодавчому рівні, а для ефективності реформування має бути створений координаційний центр з відповідними повноваженнями [1].

Таким чином, існує нагальна потреба у реформуванні органів місцевого самоврядування, яке відкриває позитивні перспективи подальшої демократизації суспільства та забезпечення ефективного управління в регіональному контексті, але все це вимагає зусиль з боку влади та усвідомлення необхідності реформування населенням країни.

**Література:** 1. Куйбіда В. С. Генеза територіальної організації України: конституційно-правові аспекти / В. С. Куйбіда, І. Я. Заєць. – Х. : Книжковий Клуб "Клуб Сімейного Дозвілля", 2010. – 480 с. 2. Авер'янов В. Б. Адміністративна реформа і правова наука / В. Б. Авер'янов // Право України. – 2002. – № 3. – С. 20–27. 3. Добкін М. М. Реформування місцевого самоврядування й удосконалення діяльності виконавчих органів місцевих рад як невідкладне завдання [Електронний ресурс] / М. М. Добкін. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2009-2/09dmmjnz.pdf>. 4. Пухтинський М. О. Реформа місцевого самоврядування – це концепція плюс політична воля [Електронний ресурс] / М. О. Пухтинський. – Режим доступу: [www.vinrada.gov.ua/publikacii.htm](http://www.vinrada.gov.ua/publikacii.htm).

---

**Барсукова В. О.**

УДК 305.08-011.129

## **КАДРОВА ПОЛІТИКА В МІСЦЕВИХ ОРГАНАХ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ**

*Анотація. Доведено необхідність розробки та реалізації кадрової політики в місцевих органах виконавчої влади. Обґрунтовано її мету, пріоритетні завдання, принципи формування та реалізації.*

*Аннотация. Доказана необходимость разработки и реализации кадровой политики в местных органах исполнительной власти. Обоснованы её цель, приоритетные задания, принципы формирования и реализации.*

*Annotation. The necessity of developing and implementing personnel policies in local bodies of executive power has been proved. Its purpose, priority setting, the principles of the formation and implementation are justified.*

*Ключові слова: державна служба, кадрова політика, місцеві органи виконавчої влади.*

У сучасних умовах стратегічної визначеності Української держави на європейську інтеграцію та різновекторне міжнародне партнерство головною метою державної кадрової політики є забезпечення владних інститутів гідним кадровим ресурсом. Від якості якого залежить оперативність та адекватність прийняття управлінських рішень у всіх сферах суспільного існування, довіра громадян до влади та рівень їх патріотизму і відданості своїй державі, імідж країни на світовій арені. Тому об'єктивно постає потреба у виваженій кадровій політиці держави, яка б цілком задовольняла реалії сьогодення та спрямовувалась на формування якісного кадрового потенціалу органів державної влади.

У межах такої політики особливе місце має належати кадровій політиці в місцевих органах виконавчої влади (далі – МОВВ), оскільки їх кадрове наповнення повинне складатись з висококваліфікованих професіоналів, які здатні стати практичними лідерами для населення регіону та об'єктивно вирішувати локальні проблеми.

Окремі гілки влади, міністерства, відомства, місцеві державні адміністрації розробляють свої кадрові програми і плани, в межах стратегії і тактики, реалізації державної кадрової політики. Саме за таких умов кадрова політика може стати ефективним важелем державного впливу на економіку й політичне життя.

Слід зазначити, що питання формування та реалізації кадрової політики у сфері державної служби вивчалися у працях багатьох вітчизняних вчених, зокрема, В. М. Олуйко, В. С. Венедіктов, М. І. Іншин [1], А. А. Гарбут [2], С. О. Гайдученка [3]. Однак попри широкий діапазон досліджень щодо кадрової політики у сфері державної служби майже поза увагою науковців залишився аспект

---

© Барсукова В. О., 2012



запровадження сучасної кадрової політики місцевими органами виконавчої влади. Дане питання лише опосередковано висвітлено в окремих працях [5; 6]. Тому актуальним є питання формування ґрунтовних засад кадрової політики в МОБВ.

Реалізація кадрової політики в МОБВ, відмінної від чинної, сприяла би пришвидшенню формування державної служби як професійного інституту; підвищенню якості управлінських послуг; становленню прозорості та демократичності в реалізації функцій держави на місцях.

Отже, метою даного дослідження є формулювання концептуальних положень кадрової політики в місцевих органах виконавчої влади.

Для досягнення зазначеної мети необхідно визначити пріоритетні завдання, принципи формування та реалізації кадрової політики в органах виконавчої влади на місцях. Правовою основою її розробки мають бути Конституція України, закони України "Про державну службу", "Про місцеві державні адміністрації", інші нормативно-правові та програмні акти України у сфері кадрової політики в органах державної влади.

Метою кадрової політики в МОБВ є залучення до виконання функцій держави високопрофесійного, високоморального та порядного кадрового потенціалу, здатного реалізувати свої творчі здібності в інтересах споживача управлінських послуг, розвитку професійної, політично нейтральної авторитетної державної служби та зміцнення свого регіону й української державності загалом.

Досягнення зазначеної мети можливе за умови реалізації ряду пріоритетних завдань, сутність яких відображає основну спрямованість кадрової політики в МОБВ. Перелік таких завдань передбачає:

1. Установлення прозорості кадрових призначень.
2. Налагодженого відкритого підбору і розстановки кадрів на державній службі.
3. Ідеологічна позиція державних службовців.
4. Створення чіткого механізму відповідальності державних службовців за невиконання посадових обов'язків, службову невідповідальність та оцінки їх діяльності.
5. Узгодження регіональних орієнтирів із загальнодержавними та загальнонаціональними орієнтирами.
6. Удосконалення діяльності кадрових служб МОБВ.
7. Активізація роботи з кадровим резервом та залучення державних службовців до процесу перманентної освіти.

З метою ефективності реалізації концептуальних положень кадрової політики в МОБВ повинно здійснюватись на засадах: децентралізації та деконцентрації влади на центральному рівні; формування необхідного кадрового потенціалу на місцях; поєднання дій з вирішення питань адміністративної реформи із формуванням ефективного механізму надання повноцінних управлінських послуг, які б задовольняли потреби громадян; розподілу повноважень між територіальними органами центральних органів виконавчої влади, МОБВ та органами місцевого самоврядування з метою уникнення дублювання роботи та економії бюджетних коштів; дослідження методів вивчення ділових та професійних якостей кадрів; дотримання нормативних вимог у вирішенні кадрових питань.

В основу кадрової політики в МОБВ мають бути покладені принципи демократичного підбору, просування у службовій діяльності за діловими якостями, постійного навчання державних службовців, заохочення їх до службової кар'єри, систематичного оновлення кадрів та здійснення контролю за їх діяльністю. Організація цієї роботи повинна ґрунтуватися на чітко визначеній теоретичній та науково-методичній базі.

Сучасні тенденції розвитку української державної служби свідчать про її зорієнтованість на європейські стандарти. Проте їх досягненню перешкоджає ряд функціональних недоліків, притаманних чинному інституту державної служби, а саме недостатня професійна підготовка державних службовців, низький рівень їх психологічної готовності до роботи в євроінтеграційних умовах.

Така ситуація зумовлюється багатьма факторами, зокрема недосконалою кадровою політикою, яка приводить до неефективної розстановки кадрів; формалізму під час проходження конкурсу, оцінки та атестації службовців; наявності деформованих стереотипів у середовищі самих держслужбовців щодо особливості державної служби тощо.

Підсумовуючи зазначимо, що вирішення питання кадрової політики в МОБВ повинно базуватися на комплексному підході. Напрями її реалізації повинні узгоджуватись із пріоритетами державної кадрової політики у сфері державної служби. Лише за таких умов остання має шанс стати більш професійною, відповідати європейським критеріям та надавати якісні управлінські послуги громадянам.

---

**Література:** 1. Венедіктов В. С. Сутність та основні напрямки кадрової політики в сфері державної служби / В. С. Венедіктов, М. І. Іншин // Форум права. – 2005. – № 1. – С. 4–8. 2. Гайдученко С. О. Кадрове планування у сфері державної служби [Електронний ресурс] / С. О. Гайдученко // Держ. буд-во. – 2008. – № 2. – Режим доступу : [www.kbuara.kharkov.ua](http://www.kbuara.kharkov.ua). 3. Гарбут Ф. Ф. Причини неефективності державної кадрової політики [Електронний ресурс] / Ф. Ф. Гарбут // Держ. буд-во. – 2007. – № 1. – Режим доступу : [www.nbuv.gov.ua](http://www.nbuv.gov.ua). 4. Олуйко В. М. Нормативно-правові засади формування регіональної кадрової політики [Електронний ресурс] / В. М. Олуйко // Вісн. держ. служби України. – 2000. – № 2. – Режим доступу : [www.guds.gov.ua](http://www.guds.gov.ua). 5. Приходько В. А. Місцева влада в світлі сучасної державної кадрової політики / В. А. Приходько // Держ. буд-во. – 2008. – № 2. 6. Приходько В. А. Реалізація державної кадрової політики місцевими органами влади [Електронний ресурс] / В. А. Приходько // Держ. упр. та місцеве самоврядування. – 2009. – № 3. – Режим доступу : [www.nbuv.gov.ua](http://www.nbuv.gov.ua).

## БЕЗПЕРЕРВНА ОСВІТА ЯК ОСНОВА ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНЦІЙ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

*Анотація.* З'ясовано поняття "компетенція" та визначено особливості формування компетенцій державного службовця. Доведено, що безперервна освіта є основою формування компетенцій державного службовця в межах компетентнісного підходу.

*Анотация.* Раскрыта сущность понятия "компетенция" и определены особенности формирования компетенций государственного служащего. Доказано, что непрерывное образование является основой формирования компетенций государственного служащего в рамках компетентностного подхода.

*Annotation.* The essence of the concept of "competence" and peculiarities of competence of civil servant are determined. It is proved that continuing education is the foundation of a civil servant to build skills within the competence approach.

*Ключові слова:* компетенції, компетентнісний підхід, державний службовець.

Теорія компетенцій та компетентнісний підхід останнім часом набувають усе більшої популярності серед теоретиків і практиків публічного адміністрування, оскільки на них базується ефективне функціонування державної служби. Застосування компетентнісного підходу, у свою чергу, передбачає безперервну освіту державного службовця протягом всього періоду його діяльності. Зазначене зумовлює актуальність теми даного дослідження.

Стосовно компетенцій, компетентності, компетентнісного підходу слід підкреслити, що зазначені питання висвітлені в наукових працях таких вітчизняних вчених, як: О. Онопрієнко [1], В. Сороко [2], О. Оболенський [3], Н. Никало [4], Г. Кушнірова [5], Л. Гогіна [6] та ін. Разом із значним обсягом вітчизняних та зарубіжних доробок, проблема формування компетенцій в межах безперервної освіти залишається відкритою, що не суперечить проведенню подальших досліджень.

Метою роботи є обґрунтування необхідності здійснення безперервної освіти як основи формування компетенцій державних службовців.

Об'єктом дослідження є процес формування компетенцій державних службовців.

Г. Хемел, К. Прахалад розкривають сутність поняття "компетенція" через три категорії: знання, ноу-хау, відносини. Знання охоплює доступ до даних, здатність до їх сприйняття та об'єднання у системи, що розвиваються з часом. Ноу-хау стосується здатності діяти конкретним способом згідно з визначеними цілями та процесів, що розкривається у навичках і спроможностях. Відносини, обумовлені поведінкою та бажанням, є важливими частинами здатності окремої людини чи підприємства до досягнення будь-чого [7].

Компетенції підприємства (організації) – це невід'ємна складова стратегічних його активів, яка віддзеркалює комплекс колективного знання, досвіду та здатностей підприємства, що в поєднанні з унікальною технологією надає можливість створювати (підтримувати) конкурентні переваги та забезпечувати неповторну відмітність підприємства у певному ринковому оточенні [8].

Наведені твердження та ще багато інших дають змогу відмітити, що розрізняють компетенції організації (державні інститути) та компетенції персоналу (державні службовці). Компетенції неможливо розглядати окремо від компетентності та компетентнісного підходу. Вітчизняні вчені, зокрема О. Онопрієнко [1], представляють власне бачення компетенцій та компетентнісного підходу, наводять приклади переліку ключових компетентностей, визначених і зафіксованих у відповідних нормативно-правових документах. В. Сороко, О. Оболенський досліджують проблему професійних стандартів та профілей компетентностей у системі державної служби [2; 3], Н. Никало – компетентність державного службовця [4], Г. Кушнірова – види та рівні професійної компетентності посадових осіб місцевого самоврядування [5], Л. Гогіна – компетентнісний підхід у професійному навчанні державно-управлінських службовців [6]. Під компетентнісним підходом слід розуміти не лише знання, вміння, навички, набуті під час навчання (професійна підготовка, підвищення кваліфікації), а й знання, вміння й навички, які необхідні для роботи спеціаліста у певних умовах та за конкретних обставин. Компетенції мають зростати протягом професійної діяльності, що набувається як за допомогою власного досвіду службовця, так і за обов'язкових умов існування безперервної освіти.

Спроможність державного службовця виконувати професійні обов'язки визначається: потенціалом, яким він володіє, прийшовши на державну службу; навчанням, яке він отримує під час роботи на державній службі; його фізичним та моральним станом, котре залежить від цілого





ряду факторів, в тому числі матеріальної винагороди; оцінкою, яку державний службовець отримує від керівника, як під час формальної атестації, так і під час щоденних настанов. Таким чином, можемо виділити основні елементи, які у поєднанні формують компетенцію державного службовця. До них належать: знання, навички та спроможності, мотиви, а також властивості державного службовця, які обумовлюють його поведінку.

Безперервна освіта державного службовця, а отже й розвиток його компетенцій, забезпечують ефективність управління в межах державної служби. Компетентнісному підходу в межах безперервної освіти необхідно приділяти значну увагу, про що йдеться в Концепції реформування Національної академії державного управління при Президенті України (Указ Президента України від 9 грудня 2011 року № 1110/2011). Зокрема, при формуванні навчальних програм з підготовки державних службовців необхідно враховувати, що державна служба має чільне значення в регулюванні всіх процесів у суспільстві, тому особливого значення набуває формування професійних компетенцій щодо:

трактування й застосування державних та регіональних нормативно-правових актів з професійної діяльності, розробки проектів регіональних нормативно-правових актів щодо професійної діяльності;

- створення системи цінностей та етичних імперативів державних службовців;
- правового забезпечення державної служби та органів місцевого самоврядування;
- організаційно-правових основ протидії корупції;
- управління закупівлями для державних та місцевих потреб;
- формування лідерських і комунікативних якостей державних службовців та ін.

Досить важливо для безперервної та якісної підготовки державних службовців, щоб освітній процес здійснювався на основі упередженого розвитку компетентностей у викладачів, які забезпечують навчальний процес. Зазначене створює підґрунтя для змін у підготовці та перепідготовці професорсько-викладацького складу організацій, що здійснюють підготовку державних службовців, застосування нових форм навчання: коучінгу, case-study (пропонування розгляду ділових ситуацій під час викладання курсів управлінського блоку), проведення тренінгів за умови збереження у основі державних стандартів освіти значної ваги самостійних видів роботи під час навчання з використанням електронних підручників та інших сучасних засобів. Усе це можливо за умови використання сучасних досягнень інформатизації у вигляді дистанційного навчання, електронних підручників, віртуальних бібліотек.

Таким чином, можна стверджувати, що лише безперервна освіта, як засобом підвищення кваліфікації, так і шляхом самонавчання та власного розвитку, надасть змогу сформувати державних службовців нового типу із сформованими компетенціями, що є нагальним завданням сучасного державного управління.

**Література:** 1. Онопрієнко О. Концептуальні засади компетентнісного підходу в сучасній освіті / О. Онопрієнко // Шлях освіти. – 2007. – № 4. – С. 32–37. 2. Сороко В. Побудова механізму оцінки ділових і професійних якостей державних службовців / В. Сороко // Вісн. держ. служби України. – 2003. – № 1. – С. 65–75. 3. Оболенський О. Професіоналізація державної служби та служби в органах місцевого самоврядування / О. Оболенський, В. Сороко // Вісн. держ. служби України. – 2005. – № 1. – С. 20–27. 4. Державні стандарти професійної освіти: теорія і методика: монографія / за ред. Н. Г. Ничкало. – Хмельницький: ТУП, 2002. – 334 с. 5. Кушнірова Г. Види та рівні професійної компетентності муніципальних службовців / Г. Кушнірова // Вісн. НАДУ. – 2007. – № 4. – С. 79–85. 6. Гогіна Л. М. Компетентнісний підхід у професійному навчанні державно-управлінських кадрів: актуальність, передумови та проблеми впровадження [Електронний ресурс] / Л. М. Гогіна. – Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Aiv/2009\\_2/GOGINA.htm](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Aiv/2009_2/GOGINA.htm). 7. Армстронг М. Практика управління людськими ресурсами / Армстронг М.; пер. с англ. под ред. С. К. Мордовина. – 8-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 832 с. 8. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / Армстронг М.; пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 328 с. 9. Верба В. А. Проблеми ідентифікації компетенцій підприємства / В. А. Верба, О. М. Гребешкова // Проблеми науки. – 2004. – № 7. – С. 23–28.

УДК 305.08:673

**Аленевська Т. О.**

## **ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ**

*Анотація. Визначено теоретичні засади організації державної служби України. Обґрунтовано необхідність підвищення ефективності державної служби як одного із основних умов адміністративної реформи в Україні.*

© Аленевська Т. О., 2012



*Аннотация. Определены теоретические основы организации государственной службы в Украине. Обоснована необходимость повышения государственной службы как одного из основных условий административной реформы в Украине.*

*Annotation. The theoretical bases of state service organization of Ukraine are defined. The necessity of increasing state service efficiency as one of the main conditions of administrative reform in Ukraine is substantiated.*

*Ключові слова: державна служба, реформування, ефективність.*

Державна служба є важливим інститутом сучасної держави. Подальший процес державотворення в Україні неможливий без постійного пошуку нових підходів у роботі з державними службовцями, як одного із найважливіших факторів підвищення ефективності управління державою і суспільством, прискорення на цій основі політичних та економічних реформ.

Проблема ефективності державної служби в Україні вивчалася такими авторами, як: Авер'яновим В. Б., Дороніною М. С., Дубенком С. Д., Оболенським О. Ю., Кабанцем А. Г. та ін. Але це питання й досі до кінця не вивчене й не розкрито. Тому метою даного дослідження є вивчення форм і методів підвищення ефективності діяльності всієї системи державної служби в Україні.

Як свідчить світовий досвід, підвищенню ефективності діяльності державної служби значною мірою сприяє розробка на нових концептуальних засадах та прийняття кодексів честі, кодексів етики, типових правил поведінки різних категорій державних службовців, спеціальних законів, відповідних нормативних актів, що регулюватимуть професійну діяльність і характер поведінки державних службовців.

З цією метою в Україні проводиться широкомасштабна адміністративна реформа, невід'ємною частиною якої є реформування системи державної служби, а саме: створення оновленого, дієздатного державного апарату, становлення професіональної, політично нейтральної й авторитетної державної служби.

Концепція адміністративної реформи в Україні передбачає, що державна служба має удосконалюватись на таких принципах: класифікації державних органів і посад державних службовців; визначення сфери державної служби і статусу державних службовців; конкурсності, об'єктивності, прозорості і гласності при прийнятті на державну службу та здійсненні службової кар'єри; вдосконалення адміністративної культури державних службовців та посилення суспільної довіри до них; правової захищеності та політичної нейтральності на державній службі; мотивації, стимулювання та заохочення державних службовців; професійної підготовки кадрів для державної служби; оптимізації структури управління державною службою [1].

Ефективна державна служба становить один із найважливіших чинників успішної реалізації політичних, економічних, соціальних та антикризових програм в Україні. Її діяльність має бути орієнтована на демократичні цінності, серед яких: захист прав та свобод людини і громадянина; створення умов для економічної та політичної свободи, а також добробуту всіх громадян; забезпечення розвитку відкритого громадянського суспільства, прогнозування і подолання кризових явищ у суспільстві.

Тільки високопрофесійна державна служба здатна забезпечити демократичне, правове, ефективне та результативне державне управління. В інтересах громадян державна служба повинна забезпечити результативну та стабільну діяльність органів державної влади відповідно до їх завдань, функцій і повноважень на конституційних засадах. Ця система має бути прозорою, гарантувати верховенство закону, затвердження дієвих механізмів громадського контролю за діяльністю влади.

Розглядаючи державну службу як системний об'єкт, можна стверджувати, що сумарна ефективність системи державної служби безпосередньо залежатиме від ефективності її елементів, а саме: від ефективності державних органів; процесів та процедур у системі державної служби, ресурсного забезпечення, нормативно-правових актів, які в сукупності регламентують функціонування системи державної служби, державних службовців, їх особистісних характеристик, їх діяльності на робочих місцях тощо. Ефективність державних органів, у свою чергу, залежить від стратегії державного органу, його структури, компетенції, спільних цінностей, технологій прийняття рішень та надання послуг, ресурсів (людських, організаційних, часових, матеріальних, фінансових, інформаційних, інтелектуальних).

Тому визначення показників ефективності як системи державної служби в цілому, так і її підсистем потребує подальших наукових розробок. Слід також зауважити, визначення показників ефективності системи державної служби, на думку автора, має відбуватися через визначення показників ефективності її підсистем [2].

Заходи, спрямовані на підвищення ефективності виконання державною службою завдань і функцій держави, повинні здійснюватись з урахуванням результатів комплексного систематичного аналізу діяльності державних органів та їх апарату.

Такий аналіз включатиме функціональне обстеження та дослідження щодо повноважень, завдань і функцій державного органу та його апарату, а також процедури підготовки, затвердження та виконання програми його діяльності з урахуванням визначених для цього ресурсів;



функціональної та організаційної структури державного органу відповідно до цілей його діяльності; ресурсного, інформаційного та кадрового забезпечення для реалізації цілей діяльності державного органу; запровадження стратегічного планування діяльності державних органів, його апарату та державних службовців; доцільності надання певних послуг конкретними державними органами; відповідності системи державного управління в Україні базовим показникам SIGMA; проведення громадської оцінки результатів діяльності державного органу шляхом залучення спеціально підготовлених експертів та опитування громадян для визначення рівня задоволення їх потреб у послугах [2].

Одним із завдань адміністративної реформи в Україні є забезпечення високої ефективності державного управління, а ця ефективність значною мірою залежить від державних службовців, якщо розглядати державне управління як діяльність, що здійснюється людьми, стосовно людей і винятково в їх інтересах. Аксиомою є те, що ефективність державного управління тісно пов'язана з ефективністю діяльності державних службовців.

З метою забезпечення ефективності роботи державних службовців необхідно створити умови для досягнення конкурентоспроможності державної служби на ринку праці. Викладений підхід до реформування та підвищення ефективності державної служби дозволить зробити її більш ефективною, престижною та кваліфікованою.

**Література:** 1. Концепція адміністративної реформи в Україні. – К., 1998. – С. 28. 2. Оболенський О. Ю. Державна служба : навч. посібн. / Оболенський О. Ю. – К. : КНЕУ, 2003. – 344 с. 3. Конституція України. – Х. : Веста : Изд. "Ранок", 2001. – 48 с. 4. Про державну службу : Закон України від 16 грудня 1993 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [rada.gov.ua](http://rada.gov.ua). 5. Про підвищення ефективності системи державної служби : Указ Президента України № 208 від 11 лютого 2000 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу : [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua). 6. Авер'янов В. Б. Наукові засади вирішення організаційно-правових проблем адміністративної реформи в Україні / В. Б. Авер'янов, В. І. Іващенко, О. Д. Крупчан. – К. : ВД "Ін. Юре", 1999. – 48 с. 7. Державна служба: організаційно-правові основи і шляхи розвитку / за заг. ред. проф. В. Б. Авер'янова. – К. : ВД "Ін. Юре", 1999. – 272 с. 8. Дороніна М. С. Ефективність державної служби : конспект лекцій / М. С. Дороніна, А. Г. Кабанець. – Х. : Вид. ХДЕУ, 2001. – 32 с. 9. Дубенко С. Д. Державна служба і державні службовці в Україні / С. Д. Дубенко. – К. : Ін. Юре, 1998. – 244 с.

УДК 305.08:710

**Волобуєва І. В.**

## РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ

*Анотація. Визначено теоретичні засади реформування системи соціальних послуг в Україні. Обґрунтовано необхідність удосконалення системи соціальних послуг щодо подальшого розвитку соціальної сфери та поступового наближення до стандартів ЄС.*

*Аннотация. Определены теоретические основы реформирования системы социальных услуг в Украине. Обоснована необходимость усовершенствования системы социальных услуг для дальнейшего развития социальной сферы и постепенного приближения к стандартам ЕС.*

*Annotation. Theoretical bases of reformation of the system of social services in Ukraine are defined. The necessity of improvement of the system of social services is grounded for further development of social sphere and gradual approaching to the standards of ES.*

*Ключові слова: реформування, соціальні послуги, соціальне обслуговування, територіальні центри.*

На сьогоднішньому етапі триває реформування системи соціальних послуг. Це передбачає розв'язання проблем попиту на соціальні потреби громадян, забезпечує конституційні права та свободи громадян, створення умов для підвищення рівня їх життя, поглиблення адресності послуг, наближення їх якості до європейського рівня.



Проблеми реформування системи соціальних послуг розглядаються такими вченими, як: Новіковою О. Ф., Швайка Л. А., Скрипнюк О. В. та ін. Але питання реформування системи соціальних послуг залишається ще недостатньо дослідженим.

Метою дослідження є аналіз Концепції реформування системи соціальних послуг та визначення напрямів щодо її реалізації на регіональному рівні.

Кінцевою метою реалізації Концепції визначено посилення індивідуального підходу в організації та наданні соціальних послуг, поглиблення адресності послуг, покращення їх якості, застосування методології планування та оцінювання послуг, удосконалення механізму фінансування, міжбюджетних та міжгалузевих відносин у сфері соціальних послуг [1]. Концепція передбачає визначення основних засад і принципів функціонування та стратегічних напрямів реформування системи соціальних послуг; удосконалення нормативно-правової бази щодо організації та функціонування системи соціальних послуг.

Згідно з Концепцією, реформування системи соціальних послуг передбачалось здійснити у таких напрямках: підвищення їх якості, посилення адресності, підвищення ефективності, наближення до потреб отримувачів послуг. Цілями реформування системи соціальних послуг є підвищення рівня якості соціальних послуг і наближення його до європейського; упровадження механізму управління й регулювання системи соціальних послуг, що забезпечуватиме її постійне оновлення відповідно до потреб отримувачів.

Розпочатий в Україні процес реформування системи соціальних послуг вимагає подальшого удосконалення діяльності територіальних центрів, організації їх чіткої та якісної роботи. Водночас він надає можливість: розширити перелік категорій осіб, які мають право на обслуговування в територіальних центрах та перелік соціальних послуг; упорядкувати діяльність структурних підрозділів територіальних центрів, конкретизувати їх завдання; обмежити навантаження на соціального робітника (6 осіб – у сільській місцевості, 10 осіб – у містах з комунальними зручностями; при обслуговуванні непрацездатних громадян з V групою рухової активності – 2 особи); посилити соціальний захист соціальних працівників та соціальних робітників, які безпосередньо надають соціальні послуги, тобто їм надається право на щорічні профілактичні медичні огляди за рахунок роботодавця, підвищення кваліфікації.

Уведення в дію платних соціальних послуг дає можливість будь-якій людині стати клієнтом соціальних служб, якщо виникає ситуація чи обставини, які неможливо подолати самостійно.

Зважаючи на існуючий попит на соціальні послуги, постає нагальне завдання в організації та наданні цих послуг громадянам. Крім того, введення у дію платних соціальних послуг дає можливість отримати додаткове фінансування територіальним центрам.

Водночас, крім досягнень регіональної системи соціального обслуговування, існують і недоліки: відсутність соціальних стандартів системи управління якістю соціальних послуг; неопрацьоване на державному рівні соціальне замовлення на державні кошти; не відбулося децентралізації (розукрупнення великих закладів, наближення до місця проживання, відновлення соціальних зв'язків); не змінена Формула розподілу обсягу міжбюджетних трансфертів; не визначені ліцензійні умови для впровадження професійної діяльності у сфері надання соціальних послуг.

З метою подальшого реформування системи соціальних послуг вразливим категоріям населення необхідно:

продовжити роботу щодо удосконалення законодавчої та нормативно-правової бази, в тому числі внесення змін до Закону України "Про соціальні послуги";

удосконалити механізм фінансування соціальних послуг, який передбачає перехід від утримання стаціонарних закладів до фінансування безпосередньо послуг;

розробити механізм соціального замовлення на соціальні послуги, зокрема закупівлі послуг, їх контракування;

сформувати систему контролю якості послуг шляхом розробки та впровадження державних мінімальних стандартів їх якості;

упровадити у сферу соціальних послуг механізм планування, моніторингу та оцінювання ефективності соціальних послуг;

підвищити кадрове забезпечення тер центрів спеціалістами з освітньою підготовкою з соціальної роботи.

---

**Література:** 1. Швайка Л. А. Державне регулювання економіки : підручник / Л. А. Швайка. – К. : Знання, 2008. – 462 с. 2. Про соціальні послуги : Закон України від 19.06.2003 р. № 966-IV // Відомості Верховної Ради. – 2003. – № 45. – Ст. 358. 3. Про затвердження плану дій з реалізації Концепції реформування системи соціальних послуг на період до 2012 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 30.07.2008 р. № 1052-р [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua). 4. Скрипнюк О. Соціальна держава в Україні: конституційно-правові основи, принципи та фактори побудови: Конституційне право / О. Скрипнюк // Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2007. – № 10. – С. 5–13. 5. Новікова О. Ф. Соціальна держава: концептуальна основа, критерії визначення та стратегічні пріоритети / О. Ф. Новікова // Соціально-економічні аспекти промислової політики: Упр. чел. ресурсами: государство, регион, предприятие : сб. научн. тр. – Донецк, 2006. – Т. 1. – С. 12–18.

## ІСТОРИЯ СТАНОВЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ НА ТЕРЕНАХ УКРАЇНИ

*Анотація. Розглянуто історичні етапи створення та розвитку державної служби в різні часи існування української державності.*

*Аннотация. Рассмотрено исторические этапы создания и развития государственной службы в разные времена существования украинской государственности.*

*Annotation. The historical stages of the creation and development of public service at various times of the Ukrainian statehood are considered.*

*Ключові слова: історія, державна служба.*

Державна служба – суспільний інструмент, який забезпечує стабільність держави як інституту, зумовлює послідовність і наступність у проведенні державної політики [1].

Чинне законодавство, що регламентує державну службу, зокрема Закон України "Про державну службу", не відповідає сучасному рівню розвитку українського суспільства [1]. Недосконале регулювання суспільних відносин у сфері державної служби спричинили стрімке погіршення протягом останніх років якісного складу корпусу державних службовців. На даний час є дуже багато проблем державної служби, а саме: неprestижність державної служби та невисокий статус державного службовця, низька ефективність механізму запобігання проявам корупції, відсутність прозорого механізму прийняття та просування на державній службі, відсутність реальної оцінки діяльності державних службовців та визначення професійних компетентностей.

Професіоналізація державної служби вимагає створення нової фахової еліти, професіоналів, які пишуть своїм українським походженням, знають рідну мову та звичаї, історію свого народу. Історичні знання виховують патріотизм, віру у свої сили, визначають наш майбутній шлях, дають можливість у розбудові сьогодення та майбутнього спертися на багатий досвід попередників [1].

Метою написання даної статті є вивчення історичного досвіду становлення державної служби, зміцнення української державності у критичні періоди життя народу.

Паростки державної служби можна розпізнати у найперших державних утвореннях на території України [2].

На характер державності, форми держави та управління України впливали складні історичні, економічні та соціальні умови кожної епохи. Великий вплив на формування державного устрою та системи організації влади мали держави-сусіди, з якими межувала Україна. Протягом тривалого періоду землі України перебували під владою інших держав, тому Україна не змогла створити історично розвинутої, єдиної, заснованої на власних традиціях цілісної системи державної служби.

Ще в Київській Русі відбулося формування службовців, які слугували державі в особі правлячої влади. У Київській Русі це був великий князь. Великий князь мав законодавчу, судову владу, контролював роботу службовців, керував військом, організовував міжнародні зв'язки. Виконання цих повноважень забезпечували княжі та земські службовці. Княжі урядовці знаходилися в Києві і були залежні від князя у виконанні завдань державної влади. Вони наглядали за княжим двором, його слугами та господарством. У їх підпорядкуванні були фінансові урядовці, через яких здійснювалася ще одна функція князя – здобуття коштів для утримання родини князя, його двору, війська, судів, адміністрації. Земські урядовці обиралися народом, пізніше їх призначав князь. Поступово вони перетворилися в княжих урядовців [2].

Українська козацька держава була першою "демократичною республікою тогочасного світу. Вона мала всі характерні ознаки держави: територію, чіткий адміністративно-полковий устрій, інститут державної влади на чолі з гетьманом, який обирався на козацькій раді і разом з військовою радою уособлював вищий законодавчий орган; поділ на судову та виконавчу владу: генеральний суд та судочинство; генеральну (козацьку) старшину; фінансову систему, військо, міжнародне визнання".

Державний апарат управління створювався під безпосереднім керівництвом Б. Хмельницького за допомогою сильної старшинської групи, вихідців з української шляхти і заможних козаків. Після ліквідації польсько-шляхетського державного апарату саме старшина взяла у свої руки адміністративні функції. З часом це військово-старшинське управління охопило всю цивільну адміністрацію, суддіство, земельну власність, фінанси.



Вищим органом влади Запорізької Січі була січова рада. Виконавча влада на Січі належала кошовому отаману, який залежав від січової ради, але мав необмежену владу і зосереджував у своїх руках вищу адміністративну, військову та судову владу. Військові канцеляристи того часу були високоосвіченою елітою України, вони складали присягу та брали участь у розгляді важливих державних справ. Козацька держава проіснувала до початку 80-х рр. XVIII ст. [2].

Після розпаду Російської імперії український народ знову зробив спробу створити свою незалежну державу. Події 1917 – 1921 рр. увійшли в нашу історію як період визвольної боротьби українського народу за свою незалежність. Наступні 70 років Україна була у складі СРСР. За тих часів в Україні не було самостійної державно-правової організації, а державний апарат був складовою партійного керівництва. Діяльність державного апарату спрямовувалася партійними організаціями, а правової регламентації цієї діяльності не було. Не було навіть визначення державної служби та правової основи її функціонування.

З часу проголошення незалежності в 1991 р. Україна наслідувала державну службу, структура якої, склад та управлінські системи були створені відповідно за підтримки уряду в державі колишнього Радянського Союзу. Головною функцією державного апарату було забезпечення розповсюдження рішень комуністичної партії стосовно виробництва та розподілу ресурсів у всіх галузях економіки та забезпечення виконання цих рішень відповідно до офіційної лінії уряду [2].

Коло обов'язків державного апарату в колишньому Радянському Союзі було значно вужчим від країн Організації економічного співробітництва та розвитку, тому кількість державних службовців у ньому була набагато меншою [2].

Від державних службовців не вимагалось аналізувати політичні процеси, розпоряджатися ресурсами або керувати процесом виконання урядових рішень у незалежному правовому полі. Їм не потрібні були знання з економіки, права, менеджменту та фінансів. Сьогодні для України важливим та складним завданням є розвиток професійної державної служби.

Так, для удосконалення правового регулювання державної служби прийнято новий Закон "Про державну службу" [3]. Сподіваємося, що реформа державної служби наблизить систему державного управління до європейських стандартів, модернізує і професіоналізує її.

---

**Література:** 1. Головне управління державної служби України, "Нариси історії державної служби в Україні". – К. : Ніка-Центр, 2009. – 536 с. 2. Оболенський О. Ю. Державна служба : навч. посібник / Оболенський О. Ю. – К. : КНЕУ, 2003. – 344 с. 3. Про державну службу : Закону України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).

---

**Ушкальов В. В.**

УДК 378.091

## **ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ У ПРОЦЕСІ ЇХ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ**

*Анотація. Висвітлено методичні питання формування лідерських компетентностей державних службовців.*

*Аннотация. Освещены методические вопросы формирования лидерских компетентностей государственных служащих.*

*Annotation. This article deals with methodological questions of the formation of leadership competencies of civil servants.*

*Ключові слова: лідерство, компетентність, професійна підготовка.*

Динаміка сучасних суспільних процесів і реформування системи державного управління обумовлює необхідність якісних змін у системі підготовки державних службовців. Працівник органів влади повинен відповідати новим суспільним потребам і задовольняти вимогам щодо його професійної підготовки та особистісних якостей. При цьому зростає важливість вміння не тільки швидко й адекватно реагувати на зміни, а і спонукати інших до нових дій відповідно до ситуації, що склалася. Саме тому одним з пріоритетних напрямів модернізації державної служби в Україні

---

© Ушкальов В. В., 2012

є підвищення ефективності управління персоналом через упровадження профілів компетенцій лідерства [1].

Спроби дослідження природи лідерства в різних галузях науки є досить численними. Так, з позицій особистісних якостей лідерство розглядають А. Файоль, О. Тід, Р. Стогділ, У. Бенніс та ін.; вплив зовнішніх факторів досліджено у моделях ситуаційного лідерства – Ф. Фідлер, П. Херсі, К. Бланшар, Р. Хауз, Т. Мітчелл, В. Врум та ін.; лідерство як процес характеризується в концептах поведінкових теорій і дій менеджера – Р. Блейк, Д. Моутон, Р. Лайкерт [1, с. 44]. Тим не менш, актуальною залишається розробка методичних підходів до формування лідерських компетентностей державних службовців.

Метою статті є визначення концептуальних засад формування лідерських компетентностей державних службовців у процесі їх професійної підготовки.

Формування лідерських компетентностей є комплексним завданням, що передбачає системний вплив таких компонент освітнього процесу, як цілі та зміст навчання, методичне, технологічне та ресурсне забезпечення на особистісні особливості суб'єктів навчання. Цільові об'єкти освітнього впливу та структура особистісних компонент, що при цьому змінюються, подані на рисунку.

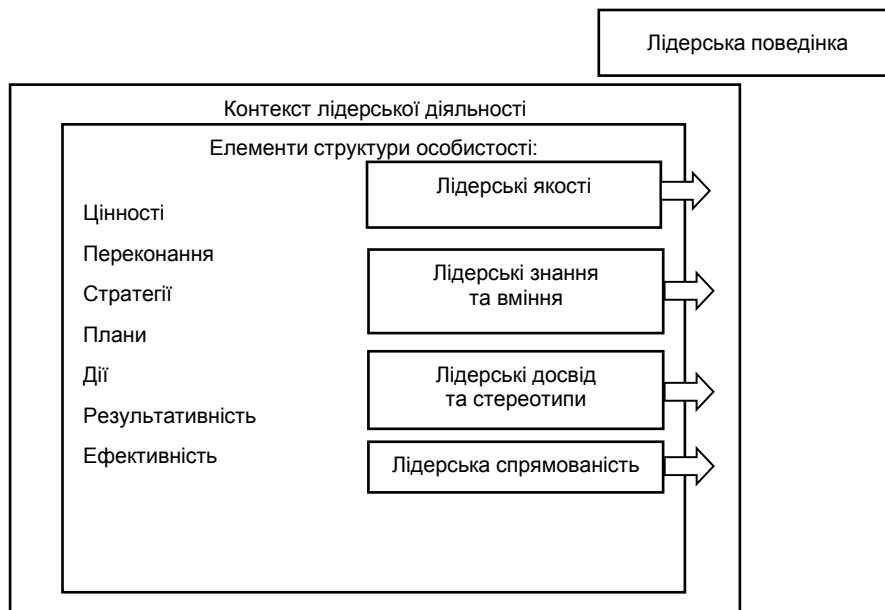


Рис. Структура формування лідерської поведінки

Змістовно-цільова складова формування лідерських компетентностей має структуру, що була уточнена за допомогою власних досліджень. В якості бази необхідних особистісних якостей для лідерської поведінки визначено такі особистісні утворення, як: відповідальність, прагнення до успіху, готовність до змін, прагнення до отримання соціального визнання, задоволення від роботи, задоволення від здійснення соціального впливу. Зазначені якості можуть бути легко діагностовані ще на етапі професійного відбору. Їх сформованість значною мірою обумовлює успішність оволодіння системною лідерською поведінкою та її технологічними аспектами надалі.

Реалізація та прояв зазначених особистісних якостей забезпечується володінням технологічною складовою лідерства, до якої належать: знання щодо оцінки та прогнозу ситуації, оцінки підлеглих, знання способів здійснення лідерського впливу на відповідні типи працівників; уміння формувати образ бажаного розвитку ситуації, уміння здійснювати ініціюючі комунікації; уміння щодо регуляції когнітивних та емоційних станів.

Реалізація та прояв зазначених особистісних якостей забезпечується володінням технологічною складовою лідерства, до якої належать: знання щодо оцінки та прогнозу ситуації, оцінки підлеглих, знання способів здійснення лідерського впливу на відповідні типи працівників; уміння формувати образ бажаного розвитку ситуації, уміння здійснювати ініціюючі комунікації; уміння щодо регуляції когнітивних та емоційних станів.

Інтеграція зазначених особистісно-індивідуальних якостей і технологічного забезпечення може бути досягнута шляхом модифікації навчального процесу та створення умов для системного прояву, взаємодії і закріплення зазначених елементів під час виконання комплексу навчальних завдань. Принципами побудови останнього є:

виконання всіх навчальних завдань з використанням індивідуального ресурсного стану;

критеріально-орієнтоване навчання з закріпленням відчуття успіху;

визначення та опора на індивідуальну ціннісно-мотиваційну структуру особистості службовця;

інтерактивність та якісний зворотний зв'язок;

вітагенність (опора на значимий життєвий досвід);  
єдність когніцій, емоцій та дій;  
рефлексія ступеня задоволення від отриманих результатів та ретроспективна корекція засобів його підвищення.

Дотримання згаданих принципів дозволить розвинути комплекс професійно важливих якостей, знань, умінь та навичок, що обумовлюють успішність лідерської поведінки, та інтегрувати його до структури спрямованості державного службовця. У подальших дослідженнях варто зосередити увагу на інструментальному забезпеченні запропонованого підходу, що визначатиме дії та способи поведінки викладача, в навчальному процесі для досягнення стійких результатів та особистісних ефектів навчання.

**Література:** 1. Крейнер С. Ключевые идеи менеджмента / Крейнер С. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 347 с. 2. Кудряшова Е. В. Лидер и лидерство: Исслед. лидерства в соврем. зап. обществ.-полит. мысли / Е. В. Кудряшова. – Архангельск : Изд. Поморского междунар. пед. ун-та, 1996. – 252 с. 3. Офіційний сайт центру адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу. – Режим доступу : <http://www.center.gov.ua>. 4. Stogdill R. Handbook of Leadership. A Survey of Theory and Research / R. Stogdill. – N. Y., 1974. – P. 7–16.

---

**Умрихіна Л. М.**

УДК.305.08:006.65

## ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ЕТИКИ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

*Анотація. Досліджено питання, пов'язане з етикою державних службовців та напрямків їх удосконалення.*

*Аннотация. Рассматривается вопрос, связанный с этикой государственных служащих и пути их усовершенствования.*

*Annotation. Question dealing with state employees ethics is considered.*

*Ключові слова: етика, мораль конфлікт, держаний службовець.*

Проблема професійної етики державного службовця пов'язана з тим, що його діяльність має відповідати не тільки положенням Конституції і чинного законодавства, а й моральним принципам і нормам.

Дана проблема досліджується в роботах провідних фахівців Е. Колтун, Н. Нижник, С. Дубенко. Але проблема ще не достатньо вивчена, механізм упровадження вимог професійної етики державного службовця не досліджений. Тому метою дослідження є вивчення особливості проблемних питань та визначення напрямків їх вирішення.

Етика державного службовця характеризує взаємовідносини держави і громадянина. Таким чином, державне і громадське життя значною мірою залежить від моральних цінностей, що утвердилися в суспільстві, від моральних відносин держави і громадянина, соціальної справедливості, нетерпимості до моральних відхилень особи і державних інституцій.

Одним із проблемних питань діючої системи державної служби, яке потребує подальшого вирішення, є не лише нормативне врегулювання вимог професійної етики державних службовців, але й законодавче закріплення механізму їх запровадження і дотримання.

Конфлікт інтересів є однією із найбільш гострих проблем державної служби, невирішеність якої утруднює ефективну діяльність, підриває авторитет влади серед громадян та унеможливорює реалізацію місії держави. Це вказує на його визначальну роль у діяльності органів виконавчої влади та свідчить про відсутність визначення в українському законодавстві конфлікту інтересів.

На думку автора, професійна етика – це сукупність визначених обов'язків і норм поведінки, підтримуючих моральний престиж професійної групи в суспільстві. Деякі науковці вважають, що професійна етика – це прагматичний засіб, мета якої полягає в тому, щоб відмовитися від етики слухняності й віддати перевагу професійній етиці переконання й відповідальності перед громадянами. Досягнення такої мети потребує не так розробки нових обов'язків або перебудови організації з використанням адміністративно-правових засобів, як створення державним службовцям належних умов праці.

---

© Умрихіна Л. М., 2012





Специфікою етики державних службовців є неможливість практично скласти список, що визначав би рекомендації та заборони державних службовців на рівні юридичних документів. Крім того, деякі дії за своєю природою не можуть регулюватись юридичними нормами, а регулюються індивідуальними моральними нормами адміністративної моралі. Тому найбільш важливим, можна сказати, проблемним питанням у державній службі є досягнення довіри між колегами, відповідальне ставлення до своїх обов'язків.

**Література:** 1. Про державну службу : Закон України № 3723-ХІІ від 16 грудня 1993 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua). 2. Про затвердження загальних правил поведінки державного службовця : Наказ головного управління державної служби України від 04.08.2010 року № 214 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.guds.gov.ua](http://www.guds.gov.ua). 3. Колтун В. Етичні виміри державної служби. Методологічний аналіз / Колтун В. // Вісник УАДУ. – 2000. 4. Методичні рекомендації до проведення занять у системі підвищення кваліфікації державних службовців. – К., 1997. – 231 с. 5. Методичні матеріали до написання випускної роботи. Серія "Навчально-методичні матеріали". – Івано-Франківськ, 2006. – Вип. 10. – 82 с.

УДК 305.08:374

**Чернова Г. С.**

## РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ В УКРАЇНІ

*Анотація. Досліджено заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи в Україні та механізми його впровадження.*

*Аннотация. Рассмотрено законодательное обеспечение реформирования пенсионной системы в Украине та механизмы его внедрения.*

*Annotation. In the article the legislative providing of reformation of the pension system in Ukraine is studied and mechanisms of its introduction are considered.*

*Ключові слова: реформування, Пенсійний фонд, законодавче забезпечення.*

Реформування пенсійної системи в Україні є одним із найважливіших завдань економічної політики.

Основні проблеми, які обумовлюють необхідність проведення пенсійної реформи: демографічна – в Україні 13,7 млн пенсіонерів. Зараз на 98 пенсіонерів припадає 100 осіб, що сплачують єдиний соціальний внесок; відсутня належна диференціація пенсій залежно від трудового стажу та страхових внесків;

незбалансований бюджет Пенсійного фонду України.

Становлення та розвиток системи пенсійного захисту на страхових засадах є актуальним для України. За роки незалежності вітчизняні вчені-економісти досліджували сферу пенсійного захисту та пенсійного страхування в умовах транзитивної економіки України. Аспект трудових відносин в пенсійному страхуванні вивчали Кір'ян Т. М., Шаповал М. С., демографічну ситуацію – Лібанова Е. М., Пирожков С. І., пенсійне право – Бойко М. Д., ринок страхових послуг – Онишко С. В., Тулуш Л. Д., фінансовий механізм пенсійної системи – Грушко В. І., Ріппа М. Б., Руженський М. М., В. Сахацький, Шаварина М. П., Юрій С. І., Якимів А. І., питання реформування пенсійної системи – Гнибіденко І. Ф., Зайчук Б. О., Надточій Б. О., Палій О. М., Яценко В. В. Прийняття нового закону про реформування пенсійної системи потребує всебічного аналізу механізмів його впровадження, що недостатньо розкрито в існуючому досвіді.

Мета статті – розглянути особливості впровадження законодавчого забезпечення щодо реформування пенсійної системи.

1 жовтня 2011 року набув чинності Закон України "Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи" (№ 3668-VI), який передбачає зміни умов призначення пенсій у солідарній системі, уточнює положення щодо обов'язкової накопичувальної пенсійної системи (другого рівня) та визначає умови участі недержавних пенсійних фондів на другому рівні.

Законом передбачено внесення низки змін до 22 законодавчих актів, у тому числі Законів України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування", "Про пенсійне забезпечення",



"Про недержавне пенсійне забезпечення", "Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам", "Про прокуратуру", "Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб", "Про державну службу", "Про наукову і науково-технічну діяльність", "Про службу в органах місцевого самоврядування", "Про статус народного депутата України", "Про судоустрій і статус суддів".

Мінімально необхідний страховий стаж для отримання пенсії за віком підвищено з 5 до 15 років.

Для новопризначених пенсій підвищена нормативна тривалість страхового стажу для призначення пенсії за віком у мінімальному розмірі для жінок з 20 до 30 років і для чоловіків з 25 до 35 років.

Також пропонується перерахування страхових внесків до Накопичувального пенсійного фонду та впровадження обов'язкової накопичувальної системи пенсійного страхування (II рівень пенсійної системи), починаючи з року, в якому буде забезпечена бездефіцитність бюджету Пенсійного фонду.

Передбачається ввести II рівень пенсійної системи при таких параметрах:

учасниками цієї системи будуть особи, яким на дату введення системи виповнилося не більше 35 років;

розмір страхового внеску на дату впровадження системи встановлюється в розмірі 2 % з наступним його щорічним підвищенням на 1 % до досягнення 7 %.

Виходячи з даного аналізу, можна зробити висновок, що пенсійна реформа покликана створити в Україні надійну й адекватну ринковим умовам систему соціального захисту для населення. Водночас демографічні перспективи та мінливе економічне середовище дають підстави говорити про те, що пенсійна реформа не одноразовий захід, а безперервний процес, який ніколи не втрачає актуальності.

---

**Література:** 1. [www.ut.net.ua](http://www.ut.net.ua). 2. [www.tsn.ua](http://www.tsn.ua). 3. [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua). 4. [www.ukr.obozrevatel.com](http://www.ukr.obozrevatel.com). 5. [pension.kiev.ua](http://pension.kiev.ua). 6. Приймак В. І. Шляхи формування пенсійної системи в Україні / Приймак В. І. 7. Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи : Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua). 8. Про загальнообов'язкове пенсійне страхування : Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).

---

**Яковенко К. М.**

УДК 305.08:768.09

## УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

*Анотація. Досліджено механізми управління персоналом та визначено напрями підвищення їх ефективності.*

*Аннотация. Исследованы механизмы управления персоналом и определены направления повышения их эффективности.*

*Annotation. The mechanisms of HR are studied and ways to increase their efficiency are defined.*

*Ключові слова: механізми управління, кадри, управління, мотивації.*

Важливою передумовою забезпечення конкурентоспроможності підприємств-виробників є впровадження нових концептуальних підходів до управління персоналом. В умовах нестабільної економіки недосконалість системи управління трудовим потенціалом на підприємствах негативно позначається на їх ефективності функціонування.

Вивченням питань формування механізму управління персоналом займалися відомі вітчизняні та зарубіжні вчені-економісти: Ф. Ансофф, Д. Беккер, В. Богиня, П. Вітвіцький, П. Друкер, А. Іванов, А. Кібанов, М. Колот, Р. Малік, М. Марра, В. Мескон, М. Нижник, С. Поліщук, Т. Оддонел, Г. Пітерс, Ф. Саймон. Однак на сьогоднішній день недостатньо розробленим є прикладний методичний інструментарій управління персоналом, який надав би можливість використати наявні та розвинути потенційні конкурентні переваги кадрового складу підприємства.

---

© Яковенко К. М., 2012



Мета дослідження – аналіз механізму управління персоналом та напрямки щодо їх ефективності. Найважливішими передумовами забезпечення конкурентоспроможності підприємств-виробників є високий кваліфікаційний і освітній рівень персоналу, ступінь адекватності його вимогам, що пропонуються організаційними та технічними умовами функціонування. При відсутності чітко відпрацьованого механізму підбору персоналу і добору кадрів підприємства не завжди забезпечують себе саме тими працівниками, які будуть найбільш ефективно працювати на робочих місцях. При прийманні на роботу на сьогоднішній день в Україні основними вимогами є наявність освіти та стажу, а основними методами роботи при доборі – вивчення документів працівника та співбесіди. Такий підхід практично не дає інформації про потенціал працівника, його особисті якості й психологічні особливості, що не дозволяє моделювати процес його подальшої участі в розвитку та підвищенні конкурентоспроможності підприємства.

Оцінка працівників здійснюється вибірково і пов'язується, насамперед, зі змінами в їх посаді. Головним завданням управління персоналом є формування потрібного рівня мотивації праці, що виражається через стимулювання працівників, шляхом впливу на мотиви поведінки останніх, за допомогою його складових. До групи факторів, які в першу чергу спрямовані на задоволення матеріальних потреб працівника, але мало пов'язані із сутнісним змістом роботи, віднесемо матеріальні виплати, стимули, заробітну плату, премії, дивіденди, а також фактори гігієнічні, умови роботи, тривалість робочого дня тощо. При цьому несприятливі умови роботи можуть викликати у людини прагнення змінити вид діяльності. У такому разі в забезпеченні мотивації величезну роль відіграватиме ліквідація дії негативних факторів виробництва, створення належних умов для роботи. Подібним чином можуть впливати на поведінку і наміри працівників, конфліктні ситуації в групі, напруженість у міжособистісних відносинах, надмірна тривалість робочого дня і т. п. І навпаки, завдяки просуванню у службовій діяльності, підвищенню престижності професії, створенню привабливого іміджу, комфортним умовам роботи можна забезпечити бажаний мотиваційний ефект. Необхідно зазначити, мотиви в кожного працівника різні, тому слід розробляти і використовувати ті механізми, що регулюють найкращим чином поведінку працюючих.

Також слід зазначити, що при належному рівні стимулів та умов праці мотивація досягає певного ступеня і може зростати, коли в дію вступають фактори внутрішнього змісту мотивації. До таких факторів можна віднести професію, стосунки з товаришами, службове зростання, зміст праці і т. д. З урахуванням цього може розроблятися комплексна модель управління персоналом, створюватись ефективний мотиваційний механізм. Причому недостатнє застосування одних факторів мотивації може частково компенсуватись іншими. Незаперечним є той факт, що ефективним стимулюючим фактором управління персоналу є заробітна плата. Але повною мірою вона виконуватиме цю функцію лише коли відповідатиме інтересам працівника і максимально відбиватиме розмір індивідуального трудового внеску. Заробітна плата повинна задовольняти потреби та інтереси працівника в повному обсязі. Одночасно він має знати, які вимоги ставляться перед ним і які санкції будуть застосовуватися у випадку невиконання вимог.

---

**Література:** 1. Коростельов В. А. Управлінське консультування / В. А. Коростельов. – К. : МАУП, 2003. – 280 с. 2. Коростелев В. А. Роль консалтинга в управленні бізнесом / В. А. Коростельов. – К. : МАУП, 2004. – 302 с. 3. Посадский А. П. Основы консалтинга / А. П. Посадский. – М. : ГУВШЭ, 1999. – 240 с. 4. Валдайцев В. С. Оценка бизнеса и инновации : учебн. пособ. / В. С. Валдайцев. – М. : Филинь, 1997. – 260 с. 5. Гибсон Дж. Организации: поведение, структура, процессы / Дж. Гибсон, Д. М. Иванцевич, Донелли Д. Х.-мл. ; пер. с англ. – 8-е изд. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 420 с.

УДК 305.08:005.76

**Ярошенко Ю. В.**

## **ПРОФЕСІОНАЛІЗМ ТА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ**

*Анотація. Проаналізовано зміст, сутність, поняття компетентності в умовах формування професіоналізму державних службовців. Визначено оптимальні шляхи підвищення кваліфікації, професійної та ділової компетентності державних службовців.*

---

© Ярошенко Ю. В., 2012

*Аннотация. Проанализировано содержание, сущность, понятие компетентности в условиях формирования профессионализма государственных служащих. Определены оптимальные пути повышения квалификации, профессиональной и деловой компетентности государственных служащих.*

*Annotation. The content, the essence of the concept of competence in the emerging professionalism of government officials have been analyzed. Best ways to improve the qualifications, professional and business competence of government officials are defined.*

*Ключові слова: кваліфікація, професіоналізм, компетентність, державна служба.*

Сьогодні до державних службовців в Україні вживаються такі вимоги, що дедалі ускладнюють та збільшують ступінь напруженості, відповідальності, професійної майстерності, необхідних для якісного виконання службових завдань. Тому дослідження процесу професійного розвитку, визначення складових професійної компетентності, ціннісних орієнтацій, соціальних проблем, соціального статусу не втрачають своєї актуальності та наукової необхідності.

Останнім часом питання професіоналізму в державній службі часто обговорюється як в наукових колах, так і серед звичайних громадян. До проблем формування професійності та компетентності державних службовців неодноразово зверталися такі науковці, як: Атаманчук В. Г., Мельников О. Ф., Нижник Н. Р., Дубенко С. Д., Олуйко В. М. та ін.

На відміну від світового досвіду в Україні не привернуто особливої уваги до суттєвих тенденцій розвитку якісного кадрового складу державних службовців. Залишається невирішеним завдання щодо підвищення престижу професійної державної служби. Підвищення авторитету державної служби насамперед залежить від компетентних та професійних рішень, які є результатом діяльності державних службовців.

Тому мета даної роботи полягає у визначенні основних напрямів розвитку державного службовця як професіонала.

Серед основних принципів державної служби в Україні законодавчо фіксуються принципи професіоналізму та компетентності [1]. Поняття професіоналізму та компетентності не є тотожними. Професіоналізм становить набуту особистістю якість, що відповідає професійним вимогам, тоді як компетентність – це ступінь вияву властивого для людини професійного досвіду в рамках повноважень конкретної посади. Можна констатувати, що компетентність – це вищий ступінь розвитку професіоналізму.

Сьогодні в умовах ринкової економіки та формування відповідного товарного ринку професіоналізм має свою чималу ціну і все частіше набуває рис товару, який став дефіцитним. Компетентність, професіоналізм державних службовців на всіх етапах розвитку держави зумовлює успішність реалізації її цілей та завдань.

Професіоналізм можна визначити як вищий ступінь досконалості, визначений вид діяльності, найвищий рівень майстерності, здійснення справи на високому рівні [2].

Професіоналізм державних службовців – широке та комплексне поняття. Окрім ґрунтовних знань та практичного досвіду, професіоналізм передбачає наявність управлінських та аналітичних здібностей, моральних якостей, внутрішньої культури, емоційного інтелекту, знання ділового етикету. Важливе значення для зміцнення та стабільності державної служби полягає у реформуванні системи оплати праці державних службовців.

В останні роки державні службовці проходять професійне навчання, як правило, на короткострокових курсах (1 – 2 тижні) інформаційно-оперативного характеру, що не сприяє глибокій професійній перепідготовці кадрів [3].

Тому існуюча система підвищення кваліфікації має бути поступово переведена на систему безперервного навчання державних службовців на робочому місці на засадах самотренінгу, а також із використанням можливостей дистанційного навчання, що дасть можливість розширити коло державних службовців, які зможуть підвищувати кваліфікацію без відриву від роботи. Одним із шляхів удосконалення формування дієвого кадрового потенціалу державної служби в Україні є залучення до державної служби молоді.

Для того щоб в Україні було можливе створення відмінно функціонуючого апарату, в якому задіяні державні службовці, повинні бути створені умови для розвитку працівників цієї сфери. Зміна положення державних службовців, переоцінка їх професійної діяльності і зміна структури підготовки професіоналів цієї сфери буде сприяти розвитку всіх інших, життєво важливих галузей держави.

---

**Література:** 1. Про державну службу : Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>. 2. Нинюк І. І. Професіоналізм державних службовців: сутність, стан та особливості формування : автореф. дис. ... к.н.д.у. : 25.00.03 / І. І. Нинюк. – К. : Національна академія державного управління при Президентові України, 2005. – 20 с. 3. Мельников О. Ф. Кар'єра в системах державної служби різних країн / О. Ф. Мельников // Держава та регіони. – 2008. – № 1. – С. 130–140.

## РЕФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ТА СЛУЖБИ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

*Анотация. Обґрунтовано необхідність реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування.*

*Аннотация. Обоснована необходимость реформирования государственной службы и службы в органах местного самоуправления.*

*Annotation. The article highlights the necessity of reforming the civil service and local government.*

*Ключові слова: реформування, державна служба, місцеве самоврядування.*

Для успішного проведення адміністративної реформи в Україні важливого значення сьогодні набули процеси децентралізації функцій органів державної влади та деконцентрації їх державно-владних повноважень, зміцнення організаційної, правової та фінансово-економічної самостійності органів місцевого самоврядування, формування самодостатніх дієздатних територіальних громад.

Місцеве самоврядування у цьому контексті розглядається як форма регулювання соціально-економічних відносин на відповідній території, а служба в органах місцевого самоврядування є, з одного боку, самостійним механізмом його реалізації, спрямованим на стійкий, ефективний захист інтересів територіальних громад, а з іншого – формується на тих же засадах, що й державна служба.

Слід підкреслити, що українська державна служба має низку системних проблем, які створюють ризики для подальшого розвитку країни і потребують розв'язання у короткостроковій та середньостроковій перспективі. Серед основних проблем найважливішою є питання розмежування адміністративних та політичних посад на державній службі, а також стабільності і політичної нейтральності державних службовців.

Розмежування політичних і адміністративних посад досягається за рахунок відокремлення відповідальності:

політики несуть відповідальність за визначення пріоритетів та напрямів державної політики, за прийняття політичних рішень, а також за те, щоб під час їх прийняття були максимально враховані суспільні потреби;

державні службовці відповідають за розроблення державної політики відповідно до визначених пріоритетів, підготовку та обґрунтування політичних рішень, а також їх реалізацію.

Система оплати праці державних службовців в Україні відзначається недостатньою прозорістю для суспільства, недостатньою справедливістю та передбачуваністю для державних службовців.

Найболючіша проблема – територіальні та міжвідомчі розбіжності у рівні оплати праці державних службовців і низька частка посадового окладу у структурі заробітної плати.

Україні необхідно реформувати систему оплати праці державних службовців з метою залучення до державної служби найбільш кваліфікованих фахівців, посилення мотивації їх роботи, зокрема, шляхом забезпечення конкурентоспроможності заробітної плати державних службовців на ринку праці на основі принципу рівної оплати за рівну працю.

Кадрові служби державних органів замість системної роботи з підбору персоналу, формування кваліфікаційних вимог до нього, вирішення питань рівномірного розподілу відповідальності всередині апарату та підготовки посадових інструкцій, планування навчання та кар'єрного зростання державних службовців, здебільшого виконують суто технічні функції, пов'язані з організацією конкурсів та веденням кадрової документації.

У демократичному суспільстві державна служба повинна забезпечувати дотримання прав і свобод людини й громадянина через надання фізичним та юридичним особам якісних державних (адміністративних й управлінських) послуг, гарантувати керівництву держави професійні підготовку та виконання політичних рішень.

Необхідність реформування державної служби та законодавства, що її регулює, зумовлена, у тому числі, недостатньою здатністю державної служби забезпечувати ефективне виконання зобов'язань держави перед суспільством, визначених у Конституції України, фрагментарністю чинного законодавства, у якому переважають підзаконні акти.



Слід зауважити, що ці проблеми є спільними як для органів місцевого самоврядування, так і для органів державної влади.

Виборність посад в органах місцевого самоврядування і, відповідно, їх постійна змінюваність є однією з особливостей кадрового забезпечення служби в органах місцевого самоврядування. Ця особливість мала б стати об'єктивною причиною для розробки відповідних навчальних програм, певної перебудови державної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування.

**Література:** 1. Про державну службу : Закон України від 16 грудня 1993 р. № 3723-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua). 2. Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування : Постанова Кабінету Міністрів України від 7 липня 2010 року № 564 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.kmu.gov.ua](http://www.kmu.gov.ua). 3. Про затвердження Порядку прийому на навчання за освітньо-професійною програмою підготовки магістрів за спеціальністю "Державна служба" галузі знань "Державне управління" та працевлаштування випускників : Постанова Кабінету Міністрів України від 29 липня 2009 року № 789 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.kmu.gov.ua](http://www.kmu.gov.ua).

---

**Кабанець А. Г.**

УДК 305.08-340.211

---

**Соловйов Є. О.**

## **СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОГО ТА КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ**

*Анотація. Висвітлено проблеми визначення соціально-психологічного змісту поняття "кар'єра". Розглянуто соціальні та психологічні аспекти успішної кар'єри, її стабільність.*

*Анотация. Освещены проблемы определения социально-психологического содержания понятия "карьера". Рассмотрены социальные и психологические аспекты успешной карьеры, ее стабильность.*

*Annotation. The article is devoted to determining the problem of socially-psychological notion "maintenance career". Social and psychological aspects of successful career, its stability are considered.*

*Ключові слова: державні службовці, кар'єра, мотиви.*

У сучасних умовах державного управління кар'єра розглядається як процес, який орієнтований на реалізацію особистісного і професійного потенціалу людини. Актуальність даної проблеми зумовлюється також тим, що у кожної людини є особистісна концепція, таланти, спонукання, мотиви й цінності, якими вона не може поступитися, здійснюючи вибір кар'єри.

Проблеми кар'єри та професійної діяльності досліджуються в наукових працях як вітчизняних, так і зарубіжних вчених, таких, як: Егоршин О. П., Квинн В. В., Казмиренко В. П., Корольчук М. С., А. Матейко, Матулене Г. В., Мерсер Д. О., Наумова Н. Ф., Почебут Л. Г., Сотникова С. И., Чикер В. А. При цьому необхідно відзначити, що проблема впливу соціально-психологічних аспектів діяльності державних службовців на їх професійне та кар'єрне зростання, залишаються недостатньо досліджені.

Життєвий досвід формує в кожній людині певну систему ціннісних орієнтацій, соціальних установок стосовно кар'єри зокрема і до роботи у цілому. Тому в професійному плані суб'єкт розглядається й описується через систему його диспозицій, ціннісних орієнтацій, соціальних установок, інтересів і тому подібних соціально обумовлених спонукань до діяльності.

Мета дослідження – визначити та проаналізувати сучасні погляди на актуальні соціально-психологічні проблеми кар'єри, виробити практичні рекомендації щодо врахування їх у професійній діяльності державних службовців.

Аналізуючи дослідження даної проблеми в працях зарубіжних фахівців, можна відзначити теорію професійного самовизначення Д. С'юпера [1]. Одне із положень даної теорії стверджує: задоволеність працею залежить від того, якою мірою людина знаходить адекватні можливості для



реалізації своїх здібностей, інтересів і властивостей особистості в професійній ситуації, що значною мірою визначається можливістю грати ту роль, що вважалася придатною на стадії професійного розвитку.

У теорії С'юпера стверджується, що найважливішою детермінантною професійного шляху людини є його уявлення про свою особистість – так звана "професійна Я - концепція", що кожна людина в житті втілює серію кар'єрних рішень. Професійні переваги і тип кар'єри – це спроба відповісти на запитання: "Хто я?". Обрана професія і кар'єрні досягнення впливають на нашу загальну "Я-концепцію" і самооцінку. При цьому дуже часто людина реалізує свої кар'єрні орієнтації не усвідомлено.

Д. С'юпер виділив чотири типи кар'єри, що залежать від особливостей особистості, способу життя, стосунків і цінностей людини [1].

Стабільна кар'єра характеризується просуванням, навчанням, тренуванням у єдиній постійній професійній діяльності.

Звичайна кар'єра – найбільш поширена – збігається з нормативними стадіями життєвого шляху людини, включаючи кризи.

Нестабільна кар'єра характеризується двома чи декількома спробами, причому зміна професійної діяльності відбувається після певного періоду стабільної роботи в попередній професійній сфері.

Кар'єра з багатьма спробами – зміна професійних орієнтацій відбувається протягом усього життя.

При характеристиці типу кар'єри беруться до уваги як послідовність, частота і тривалість професійної діяльності, що обирається, так і досягнутий рівень професійної майстерності. Велика індивідуальна своєрідність усередині типів професійних кар'єр, що ми спостерігаємо в житті, багато в чому визначається особистісними особливостями.

Індивідуальними, особистісними факторами, що перешкоджають досягненню кар'єрного успіху, є недолік особистісного потенціалу (відсутність необхідних якостей, низька мотивація, екстремальний фокус контролю, нерішучість, тривожність, емоційна нестабільність, неконструктивні установки щодо досягнень: страх успіху, страх невдачі, не реалістичність цілей, уникання ризику, перевага в структурі особистості спрямованості на себе, а не на справу).

Дослідники звертають увагу на дві групи факторів, що визначають формування кар'єри. По-перше, фактори, пов'язані безпосередньо з людиною. Це здібності й інтереси людини, мотивація, ухвалення рішення про зміну ролей і статусу, особливості спеціалізації та інше. По-друге, фактори, які пов'язані із взаємодією особистості оточуючих людей і організації. Це вплив інших людей на професійну кар'єру людини (наприклад, матеріальні можливості батьківської родини при одержанні утворення, планування власної родини і сполучення інтересів родини й організації, досягненні організаційного "плато" кар'єри, потреба організації у фахівцях цього профілю і т. д.) [2; 3]

Узагальнюючи дані вітчизняних і закордонних досліджень, що визначають кар'єрний успіх, можна виділити: освіту; системність і аналітичність мислення, уміння прогнозувати розвиток ситуації, передбачити результат рішень, уміння мислити масштабно і реалістично одночасно; комунікативні вміння, навички ефективної міжособистісної взаємодії, проникливість, уміння робити психологічний вплив і вплив на інших людей; високий рівень саморегуляції: уміння керувати своїм станом, розвиненість самоконтролю; ділову спрямованість: активність, наполегливість і цілеспрямованість, спрямованість на прийняття рішень, уміння розв'язувати нестандартні проблеми й завдання, прагнення до постійного підвищення професіоналізму; ясну "Я-концепцію", реалістичне сприйняття своїх здібностей, високе (адекватне) самоповага [4 – 6].

Виходячи з даних досліджень, можна зробити такий висновок: одним з найважливіших аспектів професійного розвитку державного службовця, а також його самореалізації є свідоме планування кар'єри. У кожній людини є особиста концепція, таланти, спонукання, мотиви і цінності, якими він не може поступитися, здійснюючи вибір кар'єри.

**Література:** 1. Наумова Н. Ф. Социологические и психологические аспекты целенаправленного поведения / Наумова Н. Ф. – М. : Наука, 1988. – 200 с. 2. Корольчук М. С. Психофізіологія діяльності : підручник для студентів вищих навчальних закладів / Корольчук М. С. – К. : Ельга, Ніка-Центр, 2003. – 400 с. 3. Матейко А. Умовля творческого труда / Матейко А. ; пер. с польск. – М. : Мир, 1970. – С. 303. 4. Матулене Г. В. Профессиональная мотивация личности в инженерно-технической деятельности / Матулене Г. В. // Психологический журнал. – 1989. – № 3. – С. 60–65. 5. Мерсер Д. IBM: управление в самой преуспевающей компании мира / Мерсер Д. ; пер. с англ. – М. : Прогресс, 1991. – 456 с. 6. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности / под ред. В. А. Ядова. – Л. : Наука, 1979. – 66 с. 7. Егоршин О. П. Управление персоналом / Егоршин О. П. – Новгород : НИМБ, 1997. – С. 98–100. 8. Казмиренко В. П. Социальная психология организаций : монография / Казмиренко В. П. – К. : МЗУУП, 1993. – С. 275–283. 9. Квинн В. Прикладная психология / Квинн В. – СПб. : Питер, 2001. – С. 510–540. 10. Почебут Л. Г. Организационная социальная психология : учебное пособие / Почебут Л. Г., Чикер В. А. – СПб. : Речь, 2000. – С. 195–211. 11. Сотникова С. И. Управление карьерой : учебное пособие / Сотникова С. И. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 408 с. 12. Хеккаузен Х. Мотивация и деятельность : в 2-х т. / Хеккаузен Х. ; пер с нем. – М. : Педагогика, 1986. – Т. 1. – 407 с. 13. Edgar H. Shein. Career dynamics: matching individual and organization need / Edgar H. Shein. – Addison-Wesley Pub. Co., 1978. – 276 p.

## РЕОРГАНІЗАЦІЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

*Анотація. Розглядається процес реорганізації кадрової політики, професіоналізації служби в органах місцевого самоврядування.*

*Аннотация. Рассматривается процесс реорганизации кадровой политики, профессионализации службы в органах местного самоуправления.*

*Annotation. The process of personnel policy reorganization and of professionalism of service in local self-government bodies have been regarded.*

*Ключові слова: кадрова політика, професіоналізація, служба в органах місцевого самоврядування.*

Успіх радикальних соціально-економічних і політичних перетворень в Україні залежить, насамперед, від ефективності роботи органів виконавчої влади всіх рівнів та органів місцевого самоврядування. А отже, першочергового значення набуває комплектування їх висококваліфікованими кадрами, спроможними забезпечити економічний і соціальний розвиток держави.

Кадрова політика в суспільстві здійснює декілька функцій: накопичує та реалізує кадровий потенціал, забезпечує професійну соціалізацію індивідів; регулює кадрову систему, її основні інститути, надає їй цілеспрямованості та організованості; здійснює управління підбором, підготовкою, розміщенням та просуванням кадрів; реалізує заходи з діагностики ситуації в кадровій роботі, виявлення проблем та потреб в кадрах; проводить кардинальні зміни роботи з кадрами, удосконалення всіх її складових [1].

Загальносистемними пріоритетами місцевого самоврядування є реальна професіоналізація служби в органах місцевого самоврядування, суть якої полягає у виробленні такої системи управління людськими ресурсами в органах місцевого самоврядування, яка б забезпечила якісне управління персоналом шляхом постійного оновлення структури, змісту і технологій даного процесу відповідно до потреб громади та створила належні умови для розкриття особистості в професійній діяльності.

Як зазначається у науковому дослідженні Колісниченко Н. М. і Стойкової Г. Г., професіоналізація державної служби передбачає чотири основні функції: адаптація до вимог зовнішнього середовища; досягнення цілі в процесі професійної діяльності; інтеграція, тобто упорядкування й підтримка внутрішньої єдності системи органів влади; підтримка цінностей системи державного управління за рахунок розвитку мотивації соціальних суб'єктів, формування і підтримки професійної культури [2].

У зв'язку з цим можна визначити основні напрями удосконалення служби в органах місцевого самоврядування: забезпечення комплексного вирішення завдань якісного планування та ефективного використання кадрового потенціалу на основі управління всіма компонентами людського фактора; застосування активних методів пошуку і підготовки кваліфікованих працівників; планомірна і результативна робота з кадровим резервом для висування на керівні посади; активізація діяльності кадрових служб щодо стабілізації колективу; забезпечення соціальних гарантій посадових осіб місцевого самоврядування; перехід від переважно адміністративно-командних методів управління кадрами до демократичних; укріплення кадрових служб кваліфікованими спеціалістами; науково-методичне забезпечення кадрових служб.

Якість кадрового забезпечення суспільного розвитку знаходить своє втілення в державній кадровій політиці, в першу чергу відносно державної служби та служби в органах місцевого самоврядування.

З метою створення державної системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування Указом Президента України від 30 травня 1995 року № 398/95 утворено Українську академію державного управління при Президенті України з філіалами в Дніпропетровську, Львові, Одесі, Харкові. В областях, містах Києві та Севастополі створені регіональні центри підвищення кваліфікації державних службовців та навчання працівників державних підприємств, установ і організацій. Визначено перелік вищих навчальних закладів з підготовки і перепідготовки фахівців державного управління та ринкової економіки [3].

Суспільство й держава потребують підготовки нової генерації і підвищення кваліфікації вже працюючих керівників та фахівців органів державної влади і місцевого самоврядування, формування реального та перспективного резерву їх кадрів, щоб своєчасно були підготовлені фахівці для заміщення нових посад, щоб покращувалась якість і підвищувалась ефективність управлінського процесу.





Також у ході реформування системи служби в органах місцевого самоврядування необхідно здійснити комплекс заходів, спрямованих на підвищення адміністративної культури посадових осіб та вдосконалення управлінської діяльності, домогтися зміни в громадській думці негативного іміджу органів місцевого самоврядування.

З цією метою слід удосконалювати навчання службовців як безпосередньо на робочих місцях, так і в установах, що займаються підготовкою, перепідготовкою і підвищенням кваліфікації кадрів. Основними напрямками з цих питань мають стати:

забезпечення випереджаючого характеру навчання з урахуванням перспектив розвитку держави, вдосконалення завдань і функцій її органів;

запровадження цільової спрямованості навчання на основі дотримання державних освітніх стандартів, гнучкості застосування всіх видів, форм і методів навчання, досягнення інтенсифікації, оптимізації навчального процесу;

удосконалення підготовки та підвищення кваліфікації кадрового резерву та новопризначених службовців;

розширення підготовки та перепідготовки службовців за спеціальністю "Державна служба" і за спеціалізаціями з економіки, права, а також соціальної, гуманітарної та кадрової політики;

оптимізація мережі навчальних закладів різних форм власності, які здійснюють підготовку спеціалістів для державної служби та служби в органах місцевого самоврядування;

запровадження дистанційного навчання, що дасть можливість розширити коло посадових осіб, які професійно підвищують кваліфікацію без відриву від роботи;

забезпечення єдиного навчально-методичного управління та координація практичної діяльності всіх структурних елементів системи;

вивчення та творче використання зарубіжного досвіду з питань державного управління та управління в системі органів місцевого самоврядування;

створення системи прямих зв'язків центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування з відповідними органами, установами та навчальними закладами за кордоном;

розширення співробітництва з відповідними міжнародними організаціями;

запровадження спеціалізованого обміну з метою підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування України за кордоном.

В Україні є всі передумови для розбудови ефективного механізму кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування. Проте кадрова політика потребує подальшого розвитку та вдосконалення відповідно до сучасних вимог, оскільки планування і розвиток кар'єри посадових осіб місцевого самоврядування є необхідними складовими ефективної діяльності органів самоврядування в цілому. При цьому в основу кадрового забезпечення мають бути покладені принципи демократичного добору працівників, просування у службовій діяльності за діловими якостями, постійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, заохочення їх до службової кар'єри, систематичного оновлення кадрів та здійснення контролю за їх діяльністю [4].

---

**Література:** 1. Турчинов А. И. Социальное измерение государственной кадровой политики / Турчинов А. И. // Человек и Труд. – 2001. – № 7. 2. Колісниченко Н. М. Особливості професіоналізації державних службовців: етапи, стадії, підходи [Електронний ресурс] / Н. М. Колісниченко, Г. Г. Стойкова. – Режим доступу : [www.nbuv.gov.ua](http://www.nbuv.gov.ua). 3. Кабанець А. Г. Державна служба : навчальний посібник / Кабанець А. Г. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2004. – 174 с. 4. Конспект лекцій з модулю "Створення сприятливих умов для ефективної діяльності державних службовців" для слухачів магістратури державної служби / Ю. Б. Іванов. – Х. : Вид. ХДЕУ, 2003. – 80 с.

УДК 305.08:711

---

**Палагута С. М.**

## **КАДРОВА ПОЛІТИКА У СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ**

*Анотація. Висвітлено проблеми становлення і розвитку української державності. Визначено, що вагомий внесок у зміцнення української державності вносить професійна державна служба, яка є провідною ланкою системи державного управління. Саме у перехідний період побудови в Україні соціально орієнтованої ринкової економіки виникає чимало болючих і затяжних проблем.*

*Аннотация. Выделены проблемы становления и развития украинской государственности. Определено, что весомый вклад в укрепление украинской государственности*

---

© Палагута С. М., 2012



*вносит профессиональная государственная служба, которая является ведущим звеном системы государственного управления. Именно в переходный период построения в Украине социально ориентированной рыночной экономики возникает немало болезненных и затяжных проблем.*

*Annotation. The article highlights the problems of formation and development of Ukrainian statehood. Significant contribution to strengthening the Ukrainian statehood brings a professional civil service, which is the leading element of public administration. It is in a transitional period of building in Ukraine a socially oriented market economy that there is a lot of painful and lingering problems.*

**Ключові слова:** державна служба, кадрова безпека.

Розробка науково обґрунтованої державної кадрової політики є об'єктивною потребою та важливою умовою успішного реформування адміністративної системи України, переходу до демократичних принципів управління соціальними процесами та ринкових умов господарювання.

Головною метою державної кадрової політики є прогнозування і програмування кадрового забезпечення, визначення стратегічного бачення формування, професійного розвитку та раціонального використання кадрів, всіх трудових ресурсів України.

Формування державної кадрової політики – досить складний та багатограний процес, в якому взаємодіють об'єктивні та суб'єктивні фактори. Він включає в себе послідовне здійснення законодавчих, організаційно-управлінських, науково-дослідних та інших заходів. У ході реалізації всього спектра заходів важливо зберегти оптимальне співвідношення новацій та спадкоємності, перспективності та прагматизму. Кадри є найбільш стабільним соціальним елементом суспільства і держави, носієм їх традицій та досвіду. Саме кадри державної служби мають зберігати ці якості навіть при зміні суспільно-політичного спрямування державних інститутів та їх структури.

Під державною кадровою політикою розуміють державну стратегію, що виражає волю народу, політичний курс роботи з кадрами на загальнодержавному рівні, стратегію формування, розвитку та раціонального використання кадрів, усіх людських ресурсів держави.

У змістовному значенні державна кадрова політика – це система офіційно визнаних цілей, завдань, пріоритетів і принципів діяльності держави з організації та регулювання кадрових процесів та відносин. Ці принципи, у свою чергу, визначають і головні критерії оцінки кадрів, шляхи удосконалення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу, раціонального використання кадрового потенціалу держави.

Кадрова політика – це перш за все наука. Як наука вона покликана в ідеях, принципах, критеріях віддзеркалювати закономірності розвитку реальних кадрових процесів, сталі, постійні зв'язки та відносини, що дають їм певну якісну характеристику, визначають основні риси та принципи кадрової роботи.

Принципи державної кадрової політики – це положення і правила, що її регламентують, які мають об'єктивну основу, оскільки базуються на природі та закономірностях кадрової діяльності і відображають цю діяльність у постійному розвитку.

Формування державної кадрової політики повинно будуватися на загальних конституційних принципах державної служби:

- 1) верховенства Конституції і законів України над іншими нормативними актами, посадовими інструкціями при виконанні службовцями посадових обов'язків та забезпечення їх прав;
- 2) пріоритету прав і свобод людини та громадянина, їх безпосередньої дії, що зобов'язує державних службовців визнавати, дотримуватись і захищати права та свободи людини і громадянина;
- 3) рівного доступу громадянина України до державної служби;
- 4) професіоналізму і компетенції;
- 5) гласності (прозорості);
- 6) політичної і релігійної нейтральності;
- 7) відповідальності державних службовців за ті рішення, які вони готують і приймають, за виконання своїх посадових обов'язків, закріплених у законодавстві.

Вирішальними факторами є наступність, оновлення, підвищення професіоналізму державних службовців.

**Література:** 1. Конституція України // Відомості ВРУ. – 1996. – № 30. 2. Про державну службу : Закон України // Відомості ВРУ. – 1993. – № 52. 3. Про Комплексну програму підготовки державних службовців : Указ Президента України від 09.11.2000 р. № 1212 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.rada.kiev.ua](http://www.rada.kiev.ua). 4. Про Концепцію адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу : Указ Президента України від 05.04.2004 р. № 278/2004 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.rada.kiev.ua](http://www.rada.kiev.ua). 5. Шляхом Європейської інтеграції : Указ Президента України від 28.04.2004 р. № 498 1212 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.rada.kiev.ua](http://www.rada.kiev.ua). 6. Про Концепцію розвитку законодавства про державну службу Указ Президента України від 05.01.2005 р. № 1/2005 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.rada.kiev.ua](http://www.rada.kiev.ua).

## ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

*Анотація. Досліджено процеси формування, управління та підвищення якості праці персоналу державної служби України.*

*Аннотация. Исследованы процессы формирования, управления и повышения качества работы персонала государственной службы Украины.*

*Annotation. The article investigates the processes of forming, managing and improving the quality of the Civil Service personnel of Ukraine.*

*Ключові слова: персонал, державна служба, людські ресурси.*

Сьогодні в Україні відбуваються процеси трансформації системи державної служби та перетворення її в систему, яка б мала кращі показники діяльності і краще б реагувала на потреби державного управління. Ефективність державного управління значною мірою залежить від професіоналізму державних службовців, їх ділової активності та моральних якостей. Одним з пріоритетних напрямів реалізації кадрової політики в органах державної влади є забезпечення висококваліфікованими, професійно компетентними кадрами державної служби.

В останні роки з'явилося багато наукових досліджень провідних вітчизняних науковців, присвячених ролі і місцю державних службовців в умовах кризи державного управління. Порушену наукову проблематику досліджували такі відомі вчені галузі державного управління, як Н. Варакіна [1], В. Луговий, В. Малиновський [2], Т. Мотренко, Н. Ніжник, О. Оболенський [3]. Провідне місце в цих роботах займають питання створення державного апарату нового типу, здатного працювати в сучасних та майбутніх соціальних, політичних і економічних умовах, що неможливо без забезпечення кількісного та якісного складу високопрофесійного і компетентного персоналу державної служби.

На даний час залишається повною мірою не досліджене питання створення сучасної, ефективної системи управління персоналом в державному апараті, що потребує теоретичного дослідження та напрацювання науково обґрунтованих рекомендацій, які були б запроваджені на практиці для вирішення цієї складної теми.

Мета роботи – дослідити сучасні методи формування та управління персоналом у державній службі України.

Діяльність держави, функціонування її управлінського апарату здійснюється через державну службу, яка є особливим інститутом сучасної держави. Важливим чинником виходу з трансформаційної кризи українського суспільства є створення сучасної, ефективної системи державного управління, яка має супроводжуватись відповідним розвитком та удосконаленням державної служби. Та, оскільки, система державної служби складається з правових, організаційних і процедурних структур, а також державних службовців – осіб, які спеціально підготовлені та професійно зайняті у системі державних органів, завдання й полягає в тому, щоб знайти саме такі підходи і методи, які забезпечили б бажаний перебіг подій в органах державної влади і спонукали працівників до кращої праці. А саме реформи у цих структурах і призведуть до становлення справді професійної, високоефективної, стабільної й авторитетної державної служби. Держава повинна утверджувати в суспільстві цінності стандартів моральних відносин, дотримуватися етичних вимог, а політичне керівництво країни має проголосити основні цінності й стандарти, що є критеріями повноважень владних осіб.

Персонал є найбільш складним об'єктом управління, оскільки люди, на відміну від речових факторів виробництва, наділені інтелектом, є живими, мають можливість самостійно приймати рішення, діяти, критично оцінювати висунуті до них вимоги, мають суб'єктивні інтереси та ін. В управлінні персоналом державної служби далеко не останнє місце посідають людський фактор, психологічні особливості колективу, особисті потреби та інтереси певних його членів. Керівники, здебільшого, основну увагу спрямовують на фінансові, виробничі питання, на проблеми матеріально-технічного забезпечення, не приділяючи при цьому достатньої уваги людям, які забезпечують роботу органів державної служби в усіх напрямках. Але які б не були прекрасні ідеї, новітні технології, найсприятливіші зовнішні умови, без добре підготованого персоналу високоефективної роботи домогтися неможливо. А у сучасних умовах цінність людських ресурсів постійно зростає, що призвело до формування системи управління людськими ресурсами, без створення якої нині



неможливе забезпечення якості та конкурентоспроможності продукції, що випускається, або послуг, що надаються.

При досягненні своїх основних цілей: формування висококваліфікованого, відповідального за доручену справу персоналу із сучасним економічним мисленням, розвитком почуття професійної гордості та забезпечення соціальної ефективності колективу, система управління людськими ресурсами виконує організаційну, соціально-економічну та відтворювальну функції.

Вирішення проблеми професійного розвитку державних службовців повинно завжди поєднуватися з розвитком органу виконавчої влади в цілому. Підготовка висококласних державних управлінців – це і відповідна система освіти та підвищення кваліфікації працівників відповідних напрямків, й удосконалення законодавства про державну службу, і просування у службовій діяльності за результатами кваліфікаційних іспитів і атестацій на підставі кваліфікації й ділових якостей службовців, і мотиви для вступу на державну службу, і стимули для молоді, і забезпечення правого захисту державних службовців від політичного впливу.

Провідні фахівці з питання управління персоналом стверджують, що нині успіх будь-якої організації на 95 % залежить саме від того, наскільки відповідають її працівники критеріям компетентності персоналу. Тому першочерговим завданням для формування державної кадрової політики є прийняття нової редакції Закону України "Про державну службу".

Завданням системи кадрового забезпечення є формування високоморального, професійного, стабільного кадрового складу, здатного забезпечити виконання визначених законом завдань і функцій органів державної влади. Оскільки модель формування персоналу в системі державного управління відповідно до потреб Української держави в контексті сучасності потребує подальшого розвитку, то дослідження у даному напрямку, аналіз та розробка механізмів реформування системи управління персоналом державної служби України як на законодавчому, так і на науковому рівні необхідні й надалі.

**Література:** 1. Варакіна Н. О. Державна кадрова політика України у сфері державної служби / Варакіна Н. О. // Держава та регіони. – 2008. – № 4. – С. 64–67. 2. Малиновський В. Я. Державна служба: теорія і практика : навч. посібн. / В. Я. Малиновський. – К., 2003. – 104 с. 3. Оболенський О. Ю. Державна служба : навчальний посібник / Оболенський О. Ю. – К. : КНЕУ, 2003. – 344 с. 4. Бессараб В. Кар'єра на державній службі / Бессараб В. // Вісник державної служби України. – 2008. – № 1. – С. 71–77. 5. Державний службовець в Україні (пошук моделі) / Н. Р. Нижник, В. В. Цветков, Г. І. Леліков та ін. – К. : Ін Юре, 1998. – 272 с. 6. Дубенко С. Д. Державна служба і державні службовці в Україні : навч.-метод. посібн. / С. Д. Дубенко. – К. : Видавн. дім "Ін Юре", 1999. – 244 с. 7. Мотренко Т. Політична нейтральність по-українськи / Мотренко Т. // Бюрократ: інформаційний бюлетень. – 2010. – № 1–2. – С. 4–5. 8. Про державну службу України : Закон України : прийнятий 16 грудня 1993 р. № 3723-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3723-12>. 9. Стратегія державної кадрової політики України : проект [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.guds.gov.ua>.

---

**Михайлова Г. Ю.**

УДК 332.38-102

## **МОРАЛЬНО-ПРАВОВА КУЛЬТУРА МИТНИКА**

*Анотація. Розглянуто роль морально-правової культури посадових осіб митних органів, її функції, надано рекомендації щодо організації навчально-виховної роботи.*

*Анотация. Рассмотрена роль морально-правовой культуры должностных лиц таможенных органов, ее функции, предоставлены рекомендации по организации учебно-воспитательной работы.*

*Annotation. The role of moral-legal culture of public servants of custom organs, its functions, is in-process considered, recommendations on organization of educational work are given.*

*Ключові слова: мораль, моральна культура, правова культура.*

Виконання службових обов'язків працівниками митних органів ґрунтуються на принципах морально-правової культури. Формувати ці принципи треба і під час проведення навчальних занять у митних закладах освіти. Морально-правова культура митника нерозривно пов'язана з моральною і правовою людства.

---

© Михайлова Г. Ю., 2012



У науковій літературі розглядаються поняття моралі та моральності. Мораль – це система норм і принципів поведінки людей у ставленні один до одного суспільства [1]. Моральність – це дотримання особою звичаїв, традицій [1]. Отже, якщо мораль – явище суспільне, то моральність – дотримання норм моралі окремим індивідом. Моральна культура митника – це система, яка включає культуру мислення, поведінки, спілкування, мовний та службовий етикет.

Моральна культура митника поєднує культуру поведінки та високу моральну свідомість. Моральна культура митника ґрунтується на вироблених суспільством нормах та принципах поведінки, і, засвоюючи їх, кожна особа певною мірою може самостійно регулювати свою поведінку. Норми моралі та вчинки відображаються і закріплюються в моральній свідомості. Чим кращий моральний клімат у митних органах, тим значніша роль особистості в колективі. До функцій моральної культури митника можна зарахувати: формування поваги до митних традицій та звичаїв, до колег-митників, громадян України, іноземних громадян та осіб без громадянства, усвідомлення власних помилок і бажання їх виправити, дотримання гармонії між духовними та матеріальними.

Правова культура митника регулюється відповідними законодавчими документами і встановлює відповідні норми поведінки посадових осіб митних органів. Правова культура передбачає прийняття митником правильних рішень у конкретних ситуаціях, а для цього потрібно постійно вдосконалювати, поглиблювати й розширювати знання.

Важливим аспектом правової культури посадової особи митного органу є юридична обґрунтованість її професійної діяльності, що передбачає постійне оновлення та поглиблення знань з правознавства. Науковці зазначають, якщо виходити з того, що правова культура юриста – це смислова цілісність, то частинами виступатимуть його окремі дії та невикористаний потенціал.

У професійній діяльності посадової особи митних органів правова культура сприймається як сукупність раціонального і чуттєвого, що пов'язується з повагою до права, життя і здоров'я людини, з духовністю та моральністю. Саме тому навчально-виховна робота повинна організовуватися з використанням активних форм проведення занять для закріплення знань, навичок і умінь митників та об'єднання їх єдиною метою, яка передбачає високий рівень професійної культури як окремого працівника, так і митної служби в цілому.

Побутова правова держави, утвердження верховенства права в Україні – основні завдання правової культури митних органів.

---

**Література:** 1. Великий тлумачний словник сучасної української мови / укл. і гол. ред. В. Т. Бусел. – К. : Ірпінськ : ВТФ "Перун", 2005. – 1728 с. 2. Словарь по этике / под ред. И. С. Кона. – 5-е изд. – М. : Политиздат, 1983. – 445 с. 3. Настюк В. Роль правової культури у формуванні професіоналізму працівника митних органів / Настюк В. // Право України. – 2005. – № 5.

УДК 305.08-127.76

**Кабанець А. Г.**

## КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ РЕФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

*Анотація. Проаналізовано принципові положення нового закону про державну службу та механізми його реалізації.*

*Аннотация. Проанализированы принципиальные положения нового закона о государственной службе и механизмы его реализации.*

*Annotation. Basic law provisions about government service and mechanisms of its realization are analyzed.*

*Ключові слова: закон, принцип, механізми.*

У новому законі про державну службу, який був прийнятий Парламентом 17 грудня 2011 р. і підписаний Президентом 10 січня 2012 р., сформовано принципово нові засади реформування та розвитку державної служби в Україні.

У дослідженні фундаментальних та практичних проблем у галузі державної служби в Україні і розробки нового закону про державну службу брали участь такі відомі українські науковці, як В. Аверьянов, В. Бакуменко, Ю. Битяк, Н. Гончарук, С. Дубенко, Н. Нижник, М. Рудакевич, І. Коліушко,



А. Колодій, Г. Леліков, М. Павленчик, О. Оболенський, Т. Пахомова, В. Холуйко, С. Серьогін, А. Січинський, Ю. Сурмі, С. Хаджираєва, В. Цветков і багато інших, чий вклад у теорію державної служби сприяв її швидкому практичному становленню.

Упровадження цього закону зумовлює необхідність всебічного його аналізу, перш за все, на предмет концептуальних засад та механізмів його реалізації.

Метою статті є визначення концептуальних засад нового закону про державну службу та механізмів його впровадження при реформуванні державного управління.

Аналізуючи новий закон про державну службу, необхідно відзначити, що він у своїх концептуальних засадах суттєво відрізняється від діючого. Принципова відмінність прийнятого закону сформульована вже в самому визначенні поняття державної служби, яка розглядається як "професійна діяльність державних службовців з підготовки пропозицій щодо формування державної політики, забезпечення її реалізації та надання адміністративних послуг" [1].

Відповідно до даного визначення, одним з головних завдань закону є формування компетенції державних службовців як у сфері підготовки та реалізації державної політики, так і надання адміністративних послуг. У законі передбачено, що при призначенні державного службовця на вищу посаду визначається адекватність рівня професійної компетентності особи, профілю професійної компетентності посади.

В основі класифікації посад державної служби є не тільки визначення профілю професійної компетентності посади, але й поширення їх юриспруденції на території України. Тобто ті рішення, юрисдикція яких поширюється на всю територію України, формують посади першої групи, юрисдикція рішень, які поширюється на територію однієї чи кількох адміністративно-територіальних одиниць, – посади нижчої групи і т. д.

Необхідно також відмітити принципово новий підхід до визначення розміру заробітної плати державних службовців. Базою для визначення мінімальної заробітної плати приймається двократний розмір мінімальної заробітної плати, який визначається щорічно законом України про Державний бюджет. Розмір заробітної плати за відповідною групою посад встановлюється у певних пропорціях до прийнятої бази.

Присвоєння рангів, який передбачено здійснювати через кожні два роки, одночасно супроводжуватися підвищенням в посаді, а, відповідно, і зі збільшенням для державного службовця розміру заробітної плати. Але це стає можливим, коли рівень професійної компетентності особи буде адекватним профілю професійної компетентності посади. Дані підходи зумовлюють необхідність впровадження неперервної системи навчання державних службовців.

Цей закон також спрямований на створення сучасної правової бази для побудови в Україні професійної та ефективної державної служби. Закон чітко розмежовує державну службу з політичною діяльністю. Ним визначається вичерпний перелік осіб, на яких не поширюється законодавство про державну службу (зокрема, політичні посади), встановлюються вимоги до політичної неупередженості державного службовця (покладається обов'язок неупереджено виконувати свої службові обов'язки незалежно від партійної належності та особистих політичних переконань).

Законом визначаються положення, спрямовані на підвищення якості послуг, які надають державні службовці: встановлюються вимоги до рівня професійної компетентності особи, яка претендує на зайняття посади державної служби (зокрема, наявність стажу роботи); запроваджується обов'язкове підвищення рівня професійної компетентності відповідних категорій державних службовців; визначається порядок проведення стажування державних службовців (у тому числі запроваджується можливість стажування у державних органах строком до десяти місяців фахівців із числа молоді, які не перебувають на посадах державної служби) тощо.

Для визначення якості виконання посадових обов'язків, результативності й ефективності служби запроваджується оцінювання результатів службової діяльності державного службовця. Так, у разі отримання державним службовцем негативної оцінки результатів службової діяльності керівником державної служби в державному органі вживаються заходи з удосконалення службової діяльності державного службовця.

Закон удосконалює порядок притягнення державних службовців до дисциплінарної відповідальності, зокрема чітко визначається перелік дисциплінарних проступків, порівняно з існуючим порядком розширюються види дисциплінарних стягнень, скорочується термін проведення службового розслідування. При цьому з метою запровадження прозорого механізму добору кваліфікованих кадрів Законом визначено процедуру проведення конкурсу на зайняття вакантних посад державної служби.

Умови проходження та припинення державної служби наведено у відповідність із вимогами Закону України "Про засади запобігання і протидії корупції". Зокрема встановлено обов'язок державного службовця запобігати виникненню конфлікту інтересів під час проходження державної служби, а невиконання передбачених законодавством заходів щодо усунення конфлікту інтересів вважається дисциплінарним проступком. Розширено перелік підстав для припинення державної служби у зв'язку з набранням законної сили рішенням щодо притягнення державного службовця до адміністративної відповідальності за корупційне правопорушення, наявністю відносин безпосередньої підпорядкованості близьких осіб.

Закон має набути чинності з 1 січня 2013 року.

**Література:** 1. Про Державну службу : Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.president.gov.ua/news/22543/.html](http://www.president.gov.ua/news/22543/.html).

## ПРОБЛЕМИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

*Анотація.* Проаналізовано проблеми підвищення кваліфікації державних службовців, виявлено недоліки цього процесу та визначено перспективні напрями вирішення цих проблем.

*Аннотация.* Проанализированы проблемы повышения квалификации государственных служащих, выявлены недостатки этого процесса и определены перспективные направления решения этих проблем.

*Annotation.* The problems of improvement of civil servants professional skill are analyzed, the lacks of this process are exposed and perspective directions of decision of these problems are defined.

*Ключові слова:* державне управління, державний службовець, система підвищення кваліфікації.

Сучасні соціальні, економічні, глобалізаційні процеси в Україні формують нові вимоги до професіоналізації державної служби. Сьогодення вимагає системної, комплексної підготовки державних службовців з новим мисленням (державним, економічним, управлінським і духовним). Виходячи з цього, державна служба повинна забезпечити результативне державне управління процесом формування професіоналізму власного кадрового складу. Тому питання про можливість забезпечення потрібного рівня професіоналізму державних службовців шляхом підвищення їх кваліфікації є актуальним.

Метою дослідження є аналіз сучасних проблем підвищення кваліфікації державних службовців, а також розробка напрямів їх вирішення.

Згідно з програмою кадрового забезпечення державної служби, нормативними документами Кабінету Міністрів України система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців базується на освітньо-професійних програмах підготовки та перепідготовки, а також на професійних програмах підвищення кваліфікації державних службовців. Вони мають забезпечувати навчання персоналу органів державної влади та місцевого самоврядування відповідно до державних стандартів, що базуються на вимогах сучасних професійно-кваліфікаційних характеристик посад службовців [1; 2].

Однак аналіз наявної ситуації [3 – 5], що склалася у галузі професійної підготовки державних службовців, не дає підстав вважати, що на теперішній час в Україні ефективно діє система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців.

Серед основних проблем функціонування чинної системи підвищення кваліфікації державних службовців в Україні слід виділити: по-перше, незначну роль кадрових служб органів влади у процесі формування навчальних програм і планів курсів підвищення кваліфікації, неготовність їх працівників до виконання якісно нових функцій та завдань; по-друге, невирішеність проблеми із замовниками на підвищення кваліфікації фахівців у сфері державного управління; по-третє, нераціональний розподіл функцій щодо організації професійного навчання між Головним управлінням державної служби України та місцевими органами влади; по-четверте, недосконалість державного стандарту професійної підготовки державних службовців; по-п'яте, низький рівень поширення нових форм та методів підвищення кваліфікації державних службовців.

Слід зазначити, що в Україні має формуватися своя власна школа публічної служби, яка б ефективно й об'єктивно використовувала стратегію добору, розстановки, підвищення кваліфікації державних службовців [5].

Ґрунтуючись на дослідженнях провідних фахівців у галузі підвищення кваліфікації державних службовців [3 – 5], для вирішення проблем у системі підвищення кваліфікації державних службовців доцільно виділити наступні перспективні напрями. По-перше, подальше вдосконалення нормативно-правової бази формування кваліфікованих кадрів державної служби. По-друге, постійне оцінювання стану професійної підготовки державних службовців на основі моніторингу кадрових служб загальнодержавного рівня та регіонів. По-третє, координація діяльності загальнодержавних та регіональних державних органів влади, які вирішують завдання щодо підвищення кваліфікації державної служби. По-четверте, використання інноваційних технологій у навчальному процесі (тренінгів, кейс-стаді тощо). По-п'яте, вивчення міжнародного



досвіду з проблем підвищення кваліфікації державних службовців та його використання в Україні.

Слід підкреслити, що вирішення основних проблемних питань у системі підвищення кваліфікації державних службовців можливе за умови здійснення необхідних інвестицій у розвиток кадрового ресурсу та створення потужної горизонтальної інфраструктури управління процесом європейської інтеграції у всій системі державних органів.

Таким чином, система підвищення кваліфікації державних службовців повинна розглядатися як єдина, цілісна підсистема в системі державної служби. Тому пріоритетними напрямками її удосконалення мають стати: забезпечення безперервного навчання відповідно до потреб держави, завдань та функцій органів державної влади; удосконалення механізму вивчення кількісних і якісних потреб у навчанні, запитів органів державної влади у підвищенні кваліфікації; застосування сучасних освітніх та інформаційних технологій, що передбачають диференціацію та індивідуалізацію навчального процесу, забезпечують активізацію пізнавальної діяльності слухачів; широке застосування інтерактивних форм навчання (робота в групах, тренінги, круглі столи, ділові ігри тощо).

**Література:** 1. Про комплексну програму підготовки державних службовців : Указ Президента України №1212/2000 від 09.11.2000 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://uazakon.com/document/spart37/inx307803.htm>. 2. Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування : Постанова Кабінету Міністрів України № 564 від 07.07.2010 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show>. 3. Мельников О. Проблеми професійної підготовки державних службовців та перспективи їх вирішення [Електронний ресурс] / Мельников О. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua>. 4. Лопушинський І. Підготовка висококваліфікованих публічних службовців в умовах трансформаційних процесів в Україні: стан, проблеми та перспективи / І. Лопушинський. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua>. 5. Моздир О. Ефективність державного управління / О. Моздир // Механізм кадрового забезпечення владних інституцій України : зб. наук. пр. – 2010. – Вип. 25. – С. 117–119.

---

**Ковязіна Н. Ю.**

УДК 305.08:417.011

## ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ

*Анотація. Проаналізовано сутність гендерної політики в Україні та визначено напрямки та механізми її реалізації.*

*Аннотация. Проанализирована сущность гендерной политики в Украине и определены направления и механизмы ее реализации.*

*Annotation. The essence of gender politics in Ukraine has been analyzed and directions and mechanisms for its implementation are determined.*

*Ключові слова: гендерна політика, гендерна рівність, гендерна роль жінки і чоловіка.*

У зв'язку з проголошенням Україною курсу євроінтеграції гендерне питання, що є пріоритетним у Євросоюзі, набуло особливого значення в політичних процесах держави.

Серед вчених та фахівців, які зробили значний внесок у розвиток гендерних досліджень, необхідно відзначити Н. Захарову, А. Посадську, О. Вороніну, С. Айвазову, А. Темкіну, Е. Кочкіну, Н. Пушкареву, Н. Шведову, Н. Степанову, О. Кочемировську, М. Малишеву, Л. Завадську, Е. Мезенцеву, М. Баскакову, І. Юкіну, Н. Грицяк, К. Левченко, Т. Гурко, А. Чірікову, роботи яких викликають великий інтерес серед вчених.

Гендерні відносини постійно переглядаються, тому що змінюються політичні, економічні, соціальні та культурні умови зовнішнього середовища на різних рівнях: локальному, національному, міжнародному.

Метою дослідження є аналіз особливостей реалізації гендерної політики в Україні та розробка пропозицій щодо її ефективності.

Дослідження показали, що в більшості країн формування гендерної політики розпочиналося з формування державної політики стосовно жінок, тому що політика в інтересах





рівності (гендерна політика) не відмінє державної політики стосовно жінок, а є її логічним розвитком та продовженням. Центральна державна структура в такій ситуації виконує завдання узгодження та спостереження за діяльністю інших департаментів, які займаються гендерними питаннями. Але водночас така модель є досить уразливою, оскільки міжвідомча політика важко піддається регулюванню, а необхідність постійної координації ускладнює процес її здійснення. Проте прийняття міжвідомчої стратегії було продиктоване політичними реаліями та логічною необхідністю. Гендерні питання стосуються усіх сторін політичного життя країни, і тому зведення її до однієї проблеми, яка могла б вирішуватися в конкретному міністерстві, йшло проти потреб практики.

Завдання розширення політичної участі жіноцтва потребує державного правового стимулювання їх залучення до партійної діяльності. Найбільш надійною гарантією такого залучення має бути законодавче квотування частки жінок у виборчих списках політичних партій. У програмах і передвиборних документах гендерна проблема не відбита. Партії розглядають жіноцтво, його організаційні структури переважно як об'єкт впливу та застосування політичних технологій.

Симптомом гендерної розбалансованості політичного життя стала поява жіночих партій – феномена, неможливого в умовах гендерного паритету. Однак жіночі партії поки що не стали творцями гендерної перспективи. Значна частина їх членів продовжують відтворювати "охоронну" концепцію щодо жінок і сподіватися на патерналістські державні заходи як на єдиний засіб зняття усіх жіночих проблем.

Залишається слабо концептуально розвиненою та практично реалізованою така засада гендерної політики в Україні, як присутність жінок в органах державної влади та місцевого самоврядування, особливо на керівних посадах.

Порівняльний аналіз гендерної рівноваги в місцевих органах виконавчої влади та в органах місцевого самоврядування виявляє, що ці органи є найбільш гендерно чутливими серед усіх рівнів політичної влади. Досвід українських регіонів дозволяє стверджувати, що здатність місцевої влади до вирішення гендерних проблем місцевих громад зростає лише за умови тісної співпраці з жіночими громадськими організаціями.

Для збільшення кількості жінок на керівних посадах в органах місцевого самоврядування доцільно на законодавчому рівні гарантувати надання жінкам пріоритету перед чоловіками при висуненні на вакантну керівну посаду за наявності в них рівних характеристик.

Доречно проводити гендерну експертизу усіх програм та рішень органів місцевого самоврядування. З другого боку, керівні державні органи повинні домагатися, щоб представники органів місцевого самоврядування були достатньо освіченими щодо проблем гендерного паритету і спроможними розв'язувати їх демократичним шляхом.

Невідкладним завданням залишається зміна гендерної ролі жінки і чоловіка в перехідний період, трансформація їх правосвідомості, що має бути втілене у законодавчі зміни, які повинні призвести до перетворення правового менталітету жінки і чоловіка. Гендерного аналізу потребує як Конституція України, так і усе українське законодавство. Першочерговими кроками на шляху правової ревізії мають бути наступні:

створити каталог соціальних прав і поповнити соціальне законодавство України гендерними правами;

внести до каталогу перелік соціальних ризиків та соціальних стандартів;

у Кодексі законів про працю передбачити норми, які забезпечували б гендерну рівність;

піддати гендерному переглядові ту частину проекту Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування";

зробити право одним з інструментів утвердження гендерної свідомості серед населення країни.

Розвиток і втілення концептуальних і політико-практичних засад вирішення гендерної проблеми в Україні має здійснюватися одночасно на трьох рівнях:

1) макрорівень, передбачає прийняття закону про квоти з метою збалансованої участі чоловіків та жінок у владі;

2) середній рівень, передбачає активізацію і підвищення значущості громадських жіночих організацій та політичних партій;

3) мікрорівень, передбачає кропітку роботу над зміною політичної самосвідомості українських жінок, над звільненням їх від комплексу вторинності власного положення і розуміння політики як суто чоловічої справи. У цьому напрямку повинні діяти державні просвітницькі та соціально-психологічні програми.

---

**Література:** 1. Хавлін Т. В. Гендерна політика в рамках Європейського союзу та український вимір / Хавлін Т. В. – Режим доступу : <http://www.uisr.org.ua>. 2. Теоретико-методологічний аналіз державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.krona.org.ua>. 3. Христова Г. О. Позитивні дії в механізмі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: міжнародний досвід та українські перспективи / Христова Г. О., Кочеміровська О. О. – Х. : Райдер, 2010. – 200 с.

## ПРОБЛЕМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

*Анотація. Розглянуто проблеми кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування (ОМС), окреслено чинники, що їх провокують, та запропоновано методи удосконалення кадрової політики на прикладі районних адміністрацій.*

*Аннотация. Рассмотрены проблемы кадрового обеспечения органов местного самоуправления (ОМС), обозначены факторы, которые их провоцируют, и предложены методы совершенствования кадровой политики на примере районных администраций.*

*Annotation. The paper considers the problem of staffing of local government (MHI), outlines the factors that provoke them, and methods of improving the human resources policy at the example of regional administrations.*

*Ключові слова: органи місцевого самоврядування, посадова особа, кадрове забезпечення, мотивація.*

Кадрове забезпечення ОМС залежить від стабільності політичних та соціально-економічних процесів у державі, тому цілком закономірно правовий статус посадових осіб повинен відповідати демократичним перетворенням та "встигати" за нововведеннями і реформуваннями у політично-економічній системі країни. Зокрема Кравченко Т. А. [1] вважає, що вироблення нової державної кадрової політики у сфері державного управління зумовлено змістом радикальних перетворень, які почали здійснюватися у контексті сучасної адміністративної реформи. На думку Оболенського О. Ю. [2], аналіз проблем і пошук наукових рішень має відбуватися на стику юридичних, політологічних, економічних, соціологічних, філософських, психологічних наук.

Мета дослідження – аналіз причин виникнення проблем кадрового забезпечення ОМС та виокремлення шляхів їх подолання. Предмет дослідження – проблеми кадрового забезпечення ОМС та шляхи їх вирішення.

За тлумачним словником, кадрова політика – сукупність правил і норм, цілей і уявлень, які визначають напрямок та зміст роботи з персоналом. Кадрова політика формується керівництвом організації, реалізується кадровою службою в процесі виконання її працівниками своїх функцій.

П. Сидоренко [3] вбачає мету кадрової політики місцевих органів виконавчої влади у залученні до виконання функцій держави високопрофесійного, національно орієнтованого, високоморального та порядного кадрового потенціалу, здатного реалізовувати свої творчі здібності в інтересах споживача управлінських послуг. Проблема полягає в тому, що зміни, які відбуваються в суспільстві, ведуть за собою зміни й у функціонуванні ОМС. Виробити сталу модель кадрової політики ОМС реально, однак впливові чинники політичного, економічного, соціального характеру в державі будуть завжди. Тому цілком логічно, що проблеми кадрового забезпечення теж будуть безперервними. Процес удосконалення кадрового забезпечення варто починати з "верхів", що буде важливим показником і стимулом для посадовців нижчих ланок ОМС. Однак, як же бути посадовцям ОМС місцевого рівня? Безперечно, вплив центральних органів влади є обов'язковим до виконання, але слід розглянути можливість удосконалення кадрового забезпечення за ініціативою керівника установи. Для цього автор пропонує окреслити чинники, що провокують проблеми кадрового забезпечення в районних адміністраціях (рис. 1).

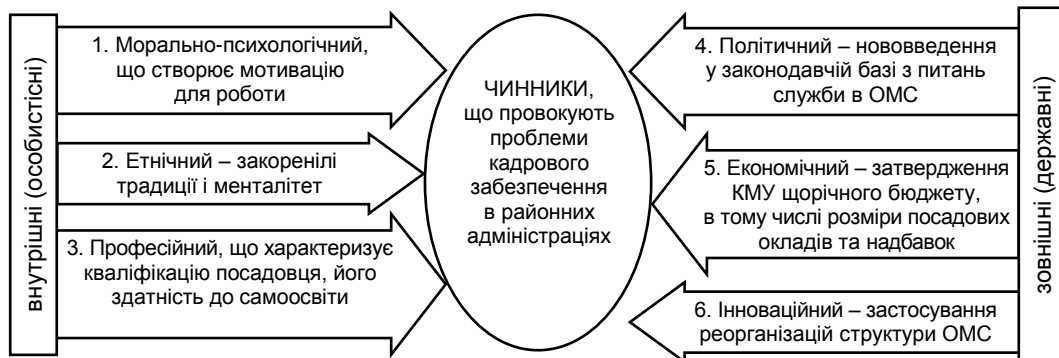


Рис. 1. Чинники, що провокують проблеми кадрового забезпечення

Для вирішення проблем кадрового забезпечення ОМС проаналізовано мотиваційні ситуації (рис. 2), які може використовувати керівником установи, агітуючи активний і плідний робочий процес.



Рис. 2. Різноманітність мотиваційних ситуацій

Виходячи з наведеного вище, реальною можливістю для вирішення проблем кадрового забезпечення є створення мотивації позитивної і недопущення негативної. Позитивну мотивацію повинен втілювати керівник, а також сам посадовець свідомо.

**Література:** 1. Оболенський О. Ю. Державна служба / Оболенський О. Ю. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.nbuv.gov.ua](http://www.nbuv.gov.ua). 2. Сидоренко П. Кадрова політика в місцевих органах виконавчої влади [Електронний ресурс] / Сидоренко П. – Режим доступу : [www.nbuv.gov.ua](http://www.nbuv.gov.ua). 3. Стратегія державної кадрової політики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [richelieu.org.ua/strategy.doc](http://richelieu.org.ua/strategy.doc). 4. Кравченко Т. А. Формування державної кадрової політики у сфері державного управління: концептуальні засади та особливості [Електронний ресурс] / Кравченко Т. А. – Режим доступу : [www.nbuv.gov.ua](http://www.nbuv.gov.ua). 5. Тлумачний словник [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.nbuv.gov.ua/uk.wikipedia.org](http://www.nbuv.gov.ua/uk.wikipedia.org).

УДК 305.08:005.11

**Дядченко В. А.**

## ВИЗНАЧЕННЯ ОСНОВНИХ ЕТАПІВ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ

*Анотація. Досліджено основні етапи управління трудовими ресурсами та механізми їх реалізації в рамках організацій, підприємств та установ.*

*Аннотация. Исследованы основные этапы управления трудовыми ресурсами и механизмы их реализации в рамках организаций, предприятий и учреждений.*

© Дядченко В. А., 2012

*Annotation. Fundamental stages of working resources management and mechanism of its realization in organizations, enterprises and institutions have been studied.*

*Ключові слова: управління, трудові ресурси, кадри.*

Управління трудовими ресурсами є одним із найважливіших аспектів теорії і практики управління, оскільки без потрібних людей жодна організація не зможе досягти своїх цілей та вижити. Тому дослідження в даному напрямі є дуже актуальними. Дану проблематику вивчали такі провідні фахівці, як А. Файоль, Г. Емерсон, Ф. Тейлор. Досі не всі проблеми ефективного управління трудовими ресурсами залишилися визначеними, тому метою даної статті є формування етапів управління трудовими ресурсами.

Конкретна відповідальність за загальне керівництво трудовими ресурсами в установах чи організаціях звичайно покладена на професійно підготовлених робітників відділів кадрів. Для того щоб такі спеціалісти могли активно сприяти реалізації цілей організації, їм потрібні не тільки знання і компетенція у своїй конкретній галузі, але і проінформованість про потреби керівників нижчої ланки. Водночас якщо керівники нижчої ланки не розуміють специфіки управління трудовими ресурсами, його механізму, можливостей і недоліків, то вони не можуть повною мірою скористатися послугами спеціалістів-кадровиків. Тому важливо, щоб усі керівники знали і розуміли засоби і методи управління людьми.

Управління трудовими ресурсами містить у собі такі етапи:

1. Планування ресурсів: розробка плану задоволення майбутніх потреб у людських ресурсах. При визначенні цілей своєї організації керівництво повинно також визначити необхідні для їхнього досягнення ресурси. Потреба в людях – теж здається цілком очевидною. На жаль, найчастіше планування людських ресурсів ведеться неналежним чином або ж йому не приділяється тієї уваги, на яку воно заслуговує.

2. Набір персоналу: створення резерву потенційних кандидатів за усіма посадами. Набір полягає у створенні необхідного резерву кандидатів на всі посади і спеціальності, із якого організація відбирає найбільш потрібних для неї робітників. При цьому враховуються такі чинники, як вихід на пенсію, плінність, звільнення у зв'язку з закінченням терміну договору. Набір звичайно ведуть із зовнішніх і внутрішніх джерел.

3. Відбір: оцінка кандидатів і відбір кращих із резерву, створеного в ході набору. На цьому етапі при управлінні плануванням кадрів керівництво відбирає найбільше підходящих кандидатів із резерву, створеного в ході набору. В більшості випадків вибирати слід людину, що має найкращу кваліфікацію для виконання фактичної роботи на займаній посаді, а не кандидата, що уявляється найбільш підходящим для просування у службовій діяльності. Для керівних посад, особливо більш високого рівня, головне значення мають навички налагодження міжрегіональних відношень, а також сумісність кандидата з вищими начальниками і з його підпорядкованими. Ефективний відбір кадрів становить одну з форм попереднього контролю якості людських ресурсів.

4. Визначення заробітної плати і пільг: розробка структури заробітної плати і пільг із метою залучення, наймання та збереження службовців. Вид і кількість винагород, запропонованих організацією, мають важливе значення для оцінки якості трудового життя. Багатьма дослідженнями встановлено, що якість виконання роботи й плінність кадрів прямо пов'язані з задоволеністю одержуваною винагородою.

5. Профорієнтація й адаптація: вступ найнятих робітників в організацію і її підрозділи, розвиток у робітників розуміння того, що очікує від нього організація і яка праця в ній одержує заслужену оцінку. Якщо керівництво зацікавлене в успіху робітника на новому робочому місці, воно повинно завжди пам'ятати, що організація – це суспільна система, а кожний робітник – це особистість.

6. Навчання: розробка програм для навчання трудовим навичкам, що вимагаються для ефективного виконання роботи. Організації мають постійну потребу в підвищенні продуктивності праці своїх робітників. Багато організацій при цьому піклуються і про загальну якість трудових ресурсів. Одним із засобів досягнення цієї цілі є набір і відбір найбільше кваліфікованих і здатних нових робітників. Проте цього недостатньо. Керівництво повинно також проводити програми систематичного навчання і підготовки робітників, допомагаючи повному розкриттю їх можливостей в організації.

7. Оцінка трудової діяльності: розробка методик оцінки трудової діяльності і доведення її до робітника. Процес контролю передбачає установку стандартів та вимір результатів для визначення відхилення від установлених норм і при необхідності прийняття коригувальних заходів. Оцінка результатів діяльності дозволяє керівництву визначити найбільше видатних робітників і реально підняти рівень їхніх досягнень, переводячи їх на більш привабливі посади.

8. Підвищення, зниження, переведення, звільнення: розробка методів переміщення робітників на посади з більшої або з меншою відповідальністю, розвитку їхнього фахового досвіду шляхом переміщення на інші посади або ділянки роботи, а також процедур припинення договору найму.

9. Підготування керівних кадрів, управління просуванням у службовій діяльності: розробка програм, спрямованих на розвиток здібностей і підвищення ефективності праці керівних кадрів. На практиці систематичні програми підготовки найбільше часто використовують для того, щоб готувати керівників до просування у службовій діяльності. Для успішного підготування керівних кадрів, як і для навчання взагалі, потрібні ретельний аналіз і планування.



Управління персоналом підприємства в умовах сучасності стає усе більш складним процесом і здобуває яскраво виражений стратегічний характер. Тому в цей час усе більше підприємств та організацій починають розглядати працівників як найцінніший капітал, приділяючи особливу увагу процесу відбору, наймання, навчання, оцінки їхньої діяльності.

Управління персоналом як вид діяльності – це управління живою працею, людьми, найбільш складним і перспективним, потенційно невичерпним ресурсом, який є одним з вирішальних ступенів, що впливає на ефективність діяльності та конкурентоспроможність організації. Кінцева мета процесу управління персоналом в умовах ринкових відносин – максимальне зближення очікувань підприємства (організації) та інтересів працівника, відмова від політики мінімальних вкладень у персонал підприємства і відведення вирішальної ролі системи управління персоналом підприємства у формуванні кадрової політики та механізму її реалізації.

**Література:** 1. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами : навч. посібн. / Осовська Г. В., Крушельницька О. В. – К. : Кондор, 2003. – 224 с. 2. Травин В. В. Основы кадрового менеджмента / Травин В. В., Дятлов В. А. – М., 95 с. 3. Шекшля С. В. Управление персоналом современной организации / Шекшля С. В. – М., 1996. 4. Панасюк О. Про соціальний аспект трудових відносин / Панасюк О. // Право України. – 2004. – № 4. – С. 116–121. 5. Паркинсон С. Н. Искусство управления / Паркинсон С. Н., Рустомджи М. К. ; пер. с англ. К. Савельева. – М. : ФАИР-ПРЕСС, 2001. – 272 с. 6. Петюх В. М. Управління персоналом : навч.-метод. посібник / Петюх В. М. – К. : КНЕУ, 2000. – 124 с.

УДК 305.08-564

**Губанова М. П.**

## ОРГАНІЗАЦІЯ КОНТРОЛЮ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

*Анотація. Доведено необхідність проведення контролю діяльності державних службовців в державних органах виконавчої влади, проаналізовано процес контролю, а також визначено принципи контролю.*

*Аннотация. Доказана необходимость проведения контроля деятельности государственных служащих в государственных органах исполнительной власти, проанализирован процесс контроля, а также определены принципы контроля.*

*Annotation. Necessity of monitoring procedure of activity of civil servants for the state enforcement authorities is proved, control process is analysed, and also control principles are defined.*

*Ключові слова: контроль державне управління, органи виконавчої влади.*

Без організації та здійснення контролю неможлива належна робота державного апарату, інших підконтрольних державних структур. Контроль є одним з основних дисциплінуючих чинників поведінки державних службовців.

Деякі питання організації контролю діяльності державних службовців у своїх роботах досліджували такі вчені, як Андрійко О. Ф., Андрусак Т. Г., Щедрова Г. П., М. Шульга [1] та ін., але питання досліджуваної автором теми не можна вважати вичерпними, оскільки теоретичне обґрунтування комплексного підходу щодо організації діяльності державного службовця та державної установи залишається на сьогодні ще недостатньо розробленим.

Державний контроль – одна з форм здійснення державної влади, що забезпечує дотримання законів і інших правових актів, що видаються органами держави. Здійснення державного контролю – одна з важливих функцій державного управління.

Мета статті дослідження – довести необхідність проведення контролю в органах виконавчої влади.

Контроль є важливою ознакою змісту державного управління. Необхідність контролю підтверджується цілим рядом доводів:

для визначення заохочення адекватного оцінці трудової діяльності або отриманих результатів;

як засіб, що спонукує працівників до самого процесу роботи й виконанню певних нормативів;

для обліку зроблених помилок з метою визначення тих дій, якими ці помилки були викликані;

для керівника, тому що дає йому деякий додатковий обсяг інформації й тим самим надає допомогу в керуванні.



Крім того, необхідність контролю викликана також організаційними причинами: недоліки планування, організації й організаційної культури, керівництва та мотивації; зміна зовнішніх умов (недоліки планування).

Мета контролю полягає в тому, щоб виявити, чи можливо на більш ранньому етапі несприятливий розвиток подій, для того щоб керівник міг сконцентрувати план, провести реорганізацію, дати нові вказівки й перебороти кожну з проблем, що виникли.

Розглядаючи проблему побудови системи державного контролю у сфері управління та її правового забезпечення, слід зупинитися на відмінності поняття системи державного контролю від поняття системи органів державного контролю. Адже перше набагато ширше за друге.

Функцію контролю у сфері управління здійснюють у різних обсягах та формах більшість державних органів. На рівні органів виконавчої влади контроль трансформується у функцію, яка може бути основною діяльністю чи виступати лише елементом більш широкої діяльності.

Система державного контролю складається з державних органів та посадових осіб, що наділені будь-якими контрольними повноваженнями щодо органів державного управління. Разом вони розглядаються як єдина система, що виконує функцію контролю.

На відміну від системи державного контролю система органів державного контролю є вузьким поняттям. Його складають лише державні органи, для яких контроль – основна діяльність з конкретних питань, що здійснюється глибше й професійніше.

Виходячи із сучасної реальності й тих завдань, що стоять перед контролем, здається можливим виділити такі основні принципи контролю: об'єктивність, дієвість, гласність, систематичність, регулярність.

Об'єктивність контролю дає змогу реально оцінити ситуацію, що склалася у сфері управлінської діяльності, співставити її із завданнями й визначити потребу втручання з боку відповідних державних органів.

Принцип гласності в діяльності органів контролю посідає важливе місце за своїм впливом і результативністю. Широке висвітлення напрямків діяльності органів державного управління спрямовано на підвищення ефективності управління.

Демократизація і гласність стали орієнтирами подальшого розвитку українського суспільства. Вони передбачають відкритість у діяльності державних органів, широку інформованість про прийняті рішення та їх виконання, надання громадянам, колективам і організаціям реальних гарантій щодо забезпечення їх інтересів. Усе це не означає, що дотримання гласності контролю веде до того, що він відразу стає ефективним інструментом демократизації управління.

Принцип гласності контролю передбачає не лише виявлення недоліків та обов'язкове покарання, а й постановку актуальних проблем, обговорення проектів управлінських рішень, підготовку громадської думки.

Виходячи з зазначеного аналізу процесу контролю, можна зробити висновки, що при здійсненні контролю необхідно дотримуватися принципу систематичності, гласності, регулярності щодо його проведення. Це вносить певний порядок і дисципліну в роботу як того, кого контролюють, так і того, хто контролює.

---

**Література:** 1. Шульга М. Контроль / Шульга М. // Вісник державної служби України. – 2003. – № 2. – С. 27–32. 2. Мескон М. Основы менеджмента / Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. – М. : Дело, 1994. – 700 с.

---

**Гузенко К. А.**

УДК 332.37

## **ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВЛАДИ У СФЕРІ ЗЕМЛЕКОРИСТУВАННЯ**

*Анотація. Здійснено аналіз основних функцій органів влади у системі управління земельними ресурсами. Запропоновано зміни щодо їх функціональної діяльності.*

*Аннотация. Осуществлен анализ основных функций органов власти в системе управления земельными ресурсами. Предложены изменения относительно их функциональной деятельности.*

---

© Гузенко К. А., 2012

*Annotation. The analysis of the basic functions of authorities in a control system of ground resources is carried out, changes concerning their functional activity are offered.*

*Ключові слова: професійні компетенції, землекористування.*

Земля територіальної громади на сучасному етапі ринкових перетворень у державі виступає одним з основних критеріїв розвитку, оскільки вона, з одного боку, має якість багатоцільового ресурсу, призначеного для різних видів використання, а з іншого – характеризується обмеженістю щодо одночасного застосування кожного з них. Тим більше, що з уведенням різних форм власності на землю відчуження вільних земель для подальшого зростання і розвитку значно ускладнюється [1; 2]. При цьому змінюється і зміст завдань, а отже, і вимоги до працівників, що працюють у цій сфері.

Узагальнення існуючих наукових робіт з питань землекористування [1 – 3] дозволяє окреслити напрями раціонального використання земельних ресурсів, які і визначають специфіку професійних компетенцій працівників органів держкомзему. До основних функцій владних структур у сфері землекористування, відповідно до чинних нормативних актів, належать [2; 3]:

- контроль за використанням та охороною земель;
- функція вирішення земельних спорів;
- підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації фахівців для роботи в системі державних земельних органів;
- стандартизація і нормування в галузі охорони земель та відтворення родючості ґрунтів;
- державна землепорядна експертиза;
- ведення земельного кадастру;
- вивчення і картографування земель;
- моніторинг стану земель;
- економічне регулювання раціонального землекористування;
- забезпечення інноваційно-інвестиційної політики.

Наведений перелік з огляду на системність управління земельними ресурсами з урахуванням сучасних умов має бути розширений.

Метою дослідження є уточнення функцій владних структур у сфері землекористування.

Для забезпечення системної інтеграції професійних завдань пропонується включення до кола управлінських функцій органів державного та місцевого землекористування таких функцій, як:

- забезпечення інфраструктури ринку землі, що сприятиме створенню міжінституційних зв'язків та умов для раціонального використання й охорони земель;

- забезпечення науково-технічною інформацією, що має своїм завданням забезпечити державні органи управління земельними ресурсами інформацією про новітні досягнення в галузі землекористування, законодавчими і нормативними документами, програмами і проектами, державними нормами і стандартами тощо;

- матеріально-технічного забезпечення й господарського обслуговування землепорядницької діяльності.

Місцеве самоврядування, територіальна громада сьогодні повинні сповідати нову ідеологію управління земельними ресурсами та сприяти перетворенню земель міста на ресурс, здатний генерувати капітал, добробут та слугувати основою для створення повноцінного життєвого середовища громадян.

У сучасних умовах необхідно наділити органи місцевого самоврядування достатніми повноваженнями та ресурсами, щоб вони забезпечили комплексний розвиток на своїх територіях і надання людям доступних та якісних послуг. А вже пізніше можна здійснювати реформування системи управління державою та її територіальний устрій.

Отже, визначаючи теоретичні передумови щодо удосконалення системи управління земельними ресурсами на регіональному рівні, слід у першу чергу розширити функціональне наповнення управлінської діяльності в даній сфері і забезпечити перехід до системного управління у сфері землекористування з урахуванням усіх особливостей об'єкта управління; розглянути систему управління земельними ресурсами як складову суспільного управління, з огляду на що при визначенні цілей діяльності керуватися принципами соціально-економічної та суспільної пріоритетності.

У подальших дослідженнях доцільно зосередити увагу на розробці механізму переходу до нової системи управління земельними ресурсами з урахуванням зазначених управлінських функцій та принципів управління.

---

**Література:** 1. Кулинич П. Ф. Правові засади врегулювання майнових та земельних питань у реформованих сільськогосподарських підприємствах / П. Ф. Кулинич // Економічні реформи сьогодні. – 2005. – № 31. – С. 39–43. 2. Невмержицька О. А. Організаційно-економічні та правові аспекти земельної реформи в Україні / О. А. Невмержицька // Землепорядний вісник. – 2005. – № 1. – С. 53–55. 3. Хвесік М. А. Інституціональна модель природокористування: пострадянський формат : монографія / М. А. Хвесік. – К. : Кондор, 2008. – 788 с.

## ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

*Анотація. Досліджено особливості статусу державного службовця. Визначено недоліки в існуючому законодавстві та надано пропозиції щодо його удосконалення.*

*Аннотация. Исследованы особенности статуса государственного служащего. Определены недостатки в существующем законодательстве и предложены предложения относительно его усовершенствования.*

*Annotation. The features of a civil servant status are studied in the article. Defects in an existent legislation and given suggestions are certain in relation to an improvement.*

*Ключові слова: правовий статус, державний службовець.*

Соціально-економічні зміни в українському суспільстві, наміри України щодо інтеграції в Європейську спільноту зумовили нові вимоги до правового статусу службовців. Положення стосовно формування сучасної державної політики, шляхи її модернізації відповідно до сучасних потреб особистості і суспільства визначені в Конституції України [2], законах України "Про державну службу" [2], "Про службу в органах місцевого самоврядування" [3], які акцентують увагу на новому типі взаємовідносин, в основі яких є пріоритет прав і свобод людини, повага до особистості, висока культура спілкування.

Зусиллями багатьох вчених створена значна джерельна база з досліджень державної політики. Теоретичним проблемам цього процесу присвятили свої роботи Атаманчук Т. О., Битяк Ю. П., Кабанець А. Г., Кондратьєв О. О., Петришин О. В. та ін.

Мета дослідження – визначити проблеми щодо особливостей правового статусу державного службовця та дослідити шляхи його вдосконалення.

Кожен державний службовець має визначений правовими актами держави статус, який є центральним елементом правового інституту державної служби, оскільки всі інші елементи покликані "обслуговувати" функціонування державної служби і службовців. Такі елементи правового інституту державної служби конкретизують, уточнюють статус державних службовців і дозволяють повною мірою реалізувати його потенціал. Отже, статус – категорія не тільки багатоаспектна, але і багатоелементна. Це правовий інститут, що має складну структуру і викликає певні труднощі при її аналізі.

Статус державних службовців знайшов своє вираження в III розділі Закону України "Про державну службу". Серед основних елементів статусу державного службовця Законом виділені загальні обов'язки, права державних службовців, особливості їх дисциплінарної відповідальності. Окремо відзначені обмеження, пов'язані з прийняттям на державну службу, а також необхідність декларування доходів особами, які претендують на зайняття посади державного службовця. Для чіткого визначення статусу державного службовця доцільно виділити серед елементів його статусу загальні та особливі права, обов'язки та обмеження, гарантії, економічне забезпечення та відповідальність. Статус державних службовців залежить від умов, у яких проходить державна служба. Тому особливості статусу державного службовця можуть визначатися і суспільно-політичною або державно-правовою ситуацією, що виникає об'єктивно, наприклад введення режиму надзвичайного стану, мобілізація; інші встановлені спеціальними законами адміністративно-правові режими. У цих випадках зміст статусу державного службовця може змінюватися; службовці можуть отримувати додаткові права, повноваження; для них можуть встановлюватися особливі умови проходження служби і юридичної відповідальності. У науковій літературі вважається, що основу правового статусу державного службовця, складають п'ять груп норм, що визначають: обов'язки; права; обмеження; гарантії; економічне забезпечення [4]. Петришин О. В. до елементів правового статусу державних службовців відносить: а) юридичні державно-владні повноваження; б) юридичну відповідальність [5]. Окремо виділяється правовий статус особи у сфері праці, який включає в себе, за Кондратьєвим О. О., "правосуб'єктність, основні (статутні) трудові права та обов'язки, гарантії цих прав і відповідальність за невиконання обов'язків" [6]. Битяк Ю. П. відносить до елементів правового статусу посадової особи трудову правосуб'єктність працівників, їх основні трудові права та обов'язки, гарантії цих прав і відповідальність за невиконання обов'язків [7]. Як видно, позиції вчених з приводу досліджуваної проблеми неоднорідні. На основі проведених досліджень можна зробити висновок, що статус державного службовця виникає на основі відповідного законодавства у зв'язку із заміщенням посади.

Важливим є питання про набуття правового статусу, яке навіть було предметом розгляду у Верховному Суді України. Так, відповідно до Постанови Пленуму ВСУ "Про практику розгляду



судами справ про корупційні діяння та інші правопорушення, пов'язані з корупцією", особа набуває статусу державного службовця з моменту прийняття рішення про зарахування її на посаду, незалежно від прийняття присяги [8].

Ще однією з особливостей статусу є фінансові зобов'язання. Законодавець установив дві вимоги щодо подання відомостей про доходи та фінансові зобов'язання: 1) подання таких відомостей перед вступом на посаду; 2) щорічне декларування доходів. Існуючий механізм декларування потребує вдосконалення. Наприклад, у багатьох країнах поширеною є практика подання декларації не лише при вступі та під час проходження служби, але й протягом декількох років після припинення служби. Вважаю, що така практика сприяла б посиленню доброчесності службовців. Доцільним було запровадження декларування не лише доходів, але й видатків службовців [9].

Потребує вдосконалення і регулювання зобов'язання стосовно добросовісного використання інформації. Чинне законодавство акцентує на нерозголошенні таємниці лише щодо службовців, які перебувають на службі. Зарубіжне законодавство поширює цю вимогу і на осіб, які звільнилися зі служби.

З метою недопущення зловживань наданими повноваженнями та спрямування їх на виконання службових завдань законодавець встановлює систему обмежень та заборон у діяльності службовців, які також є структурним елементом їх правового статусу. Аналіз правообмежень дозволяє виділити такі їх ознаки: 1) метою встановлення правообмежень є забезпечення ефективного виконання службових завдань; 2) змістом обмежень і заборон є утримання від активної поведінки щодо реалізації окремих конституційних прав та свобод; 3) правовою основою їх закріплення повинен бути законодавчий акт. Зарубіжний досвід має практику закріплення цих обмежень у самих законах "Про державну службу".

Державна служба повинна відповідати не тільки правовим, але й етичним нормам. Закон України "Про державну службу" не передбачає обов'язку державного службовця дотримуватися вимог, закріплених у Загальних правилах поведінки державного службовця. Відсутність же прямих заходів щодо відповідальності за порушення правил поведінки не забезпечує їх належного виконання, а правова культура і сумлінність у виконанні службових повноважень ще не досягли такого високого рівня, або свідомо їх дотримуватися. Тому доцільно б було закріпити морально-етичні засади державної служби законодавчим актом.

**Література:** 1. Конституція України від 28.06.1996 р. із змінами і доповненнями, внесеними Законом України "Про внесення змін до Конституції України" : офіц. вид. – К. : Юрінком, 2011. 2. Про державну службу : Закон України від 16.12.1993 р. // Відомості Верховної Ради України [текст]. – 1993. – № 52. – Ст. 490. 3. Про службу в органах місцевого самоврядування : Закон України від 07.06.2001 р. // Офіційний вісник України [текст]. – 2001. – № 26. – Ст. 1151. 4. Государственная служба: теория и организация : курс лекций / под общ. ред. Е. В. Охотского. – Ростов-на-Дону : Феникс, 1998. – 640 с. 5. Петришин О. В. Статус службової особи: природа, структура, спеціалізація / Петришин О. В. – К. : УНКВО, 1990. – 76 с. 6. Кондратьев А. А. Гарантии охраны трудовых прав рабочих и служащих : автореф. дисс. канд. юрид. наук: 12.00.05 / Кондратьев А. А. – М., 1985. – 25 с. 7. Битяк Ю. П. Державна служба та розвиток її демократичних основ / Битяк Ю. П. – Х. : Укр. юрид. академія, 1990. – 74 с. 8. Про практику розгляду судами справ про корупційні діяння та інші правопорушення, пов'язані з корупцією : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 25.05.1998 р. // Бюлетень законодавства і юридичної практики України [текст]. – 2004. – № 12. 9. Публічна служба: зарубіжний досвід та пропозиції для України [текст] / за заг. ред. Тимощука В. П., Школика А. М. – К. : Конус-Ю, 2007. – 736 с.

УДК 305.08:650.04

**Горгуц О. М.**

## **ІМІДЖ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ В ОРГАНАХ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ**

*Анотація. Розглянуто основні елементи структури іміджу державного службовця в державних органах виконавчої влади, проаналізовано процес формування його іміджу, образу в громадській думці, а також визначено провідні інструменти, що сприяють зазначеному процесу.*

*Аннотация. Рассмотрены основные элементы структуры имиджа государственного служащего в государственных органах исполнительной власти, проанализирован процесс формирования его имиджа, образа в общественной мысли, а также определены ведущие инструменты, которые оказывают воздействие указанному процессу.*

© Горгуц О. М., 2012



*Annotation. The basic elements of structure of a civil servant image in the public organs of executive power are considered, the process of forming of his image, appearance, in public mind is analysed, and also leading instruments which make for this process are defined.*

*Ключові слова: імідж, державний службовець.*

Сьогодні в різних верствах українського суспільства існує негативне ставлення до державних службовців, до державної служби як осередку бюрократизму в його різних потворних формах. Саме тому виникла необхідність у визначенні та науковому обґрунтуванні особливостей формування іміджу державного службовця в органах виконавчої влади.

Деякі аспекти проблеми формування позитивного іміджу державного службовця в українському суспільстві висвітлювали такі вчені, як М. Шульга, С. Баштаєв, В. Комаровський та ін. Питанням дослідження іміджу державних службовців та механізмів їх впливу на імідж влади в цілому можна віднести праці В. Авер'янова, Г. Атаманчука, С. Колоска, В. Манохіна, О. Оболонського, Є. Охотського, А. Панасюка, В. Цветкова та ін. Проте дана проблема є недостатньо вивчена.

Мета дослідження – визначення основних факторів, які негативно впливають на імідж державного службовця та розгляд заходів щодо його покращення.

Імідж (з англ. image) – це образ особи, організації або явища, що формується з метою впливу на окрему соціальну групу. Імідж – це те уявлення про себе суб'єкта, яке він хоче сформувати в масовій свідомості.

Основні пункти механізму формування іміджу державного службовця:

1. Розробка "ідеального образу", що базується на нереальних, тобто можливих властивостях об'єкта.

2. Процес "шліфування" реальних характеристик об'єкта.

3. Створення умов для втілення в життя, реальних і приписаних характеристик об'єкта.

4. Метод закріплення необхідного образу об'єкта, що в результаті буде його іміджем, шляхом багаторазового повторення або тиражування інформації.

Імідж є показником рівня довіри до державних службовців населення і критерієм оцінки суспільства ефективності управлінської діяльності.

З кожним роком зростає загальний рівень недовіри до державного службовця. Державний службовець потребує формування позитивного уявлення про нього суспільства, оскільки державні службовці не мають належного іміджу. Таким чином, виникає необхідність визначення основних факторів, що негативно впливають на імідж державного службовця, а саме: непослідовність у діях; байдужість до людських проблем; відсутність патріотизму; неетичність відносно до людей та своїх колег; закритість апарату, бюрократична тональність у роботі; непрофесійність державних службовців; скандали та конфлікти між високопосадовцями.

Імідж державного службовця в органах виконавчої влади слід розглядати невід'ємно з державним органом управління. Головним атрибутом будь-якої іміджевої системи є структура, яка включає вісім компонентів (складових):

1. Діловий імідж організації – це уявлення про організацію як суб'єкта ділової активності.

2. Імідж працівників включає уявлення про стиль життя, суспільний статус і деякі особистісні (психологічні) характеристики.

3. Внутрішній імідж організації – це уявлення співробітників про свою організацію.

4. Імідж керівника або основних керівників організації.

5. Імідж персоналу – це збірне, узагальнене уявлення про персонал.

6. Візуальний імідж.

7. Соціальний імідж організації – це уявлення широкої громадськості про соціальні цілі й роль організації в житті громадськості.

8. Імідж послуги – це уявлення людей стосовно особливих характеристик, якими є ці послуги.

Отже, до формування іміджу необхідно підходити комплексно.

Підсумовуючи, можна виділити головні напрямки покращення іміджу державних службовців в органах виконавчої влади, які сприятимуть формуванню у суспільній свідомості привабливого, з елементами професійного романтизму, масштабного, державного мислення образу державного службовця:

постійна робота над формуванням позитивного іміджу персоніфікованих образів державних службовців усіх рівнів державного управління;

оптимізація структури державного управління та вдосконалення організаційно-правової, матеріально-технічної і технологічної бази органів виконавчої влади;

запровадження постійного моніторингу громадської думки щодо оцінки діяльності органів державної влади та розробка механізму оперативного реагування всіх гілок влади і структурних підрозділів системи державного управління на потреби суспільства;

створення сталих позитивних образів державних осіб та іміджу держави через рекламу, засобів мистецтва тощо;

запровадження різноманітних заходів у системі освітніх закладів – передбачити відповідні теми в навчальних дисциплінах, заходи з профорієнтації, позаурочні бесіди, зустрічі з держслужбовцями.

**Література:** 1. Шульга М. Імідж керівника / Шульга М. // Вісник державної служби України. – 2003. – № 2. – С. 34–36. 2. Колосок С. В. Зв'язки з громадськістю у формуванні іміджу органів державного управління : автореф. дис. канд. наук з держ. упр.: 25.00.01 / Колосок С. В. ; Національна академія державного управління при Президентові України. – К., 2003. – 20 с.

# Секція 3

## "Державне регулювання соціально-економічних процесів"

УДК 336.16

Аведян Л. Й.

### ФІНАНСОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ВИДАТКІВ В УМОВАХ НОВОЇ РЕДАКЦІЇ БЮДЖЕТНОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

*Анотація. Проведено аналіз положень нової редакції Бюджетного кодексу України в частині фінансування соціальних видатків місцевих бюджетів, виявлено головні проблеми бюджетного забезпечення основних галузей та запропоновано шляхи підвищення економічної ефективності фінансування соціальної сфери.*

*Аннотация. Проанализированы положения новой редакции Бюджетного кодекса Украины в части финансирования социальных расходов местных бюджетов, определены главные проблемы бюджетного обеспечения основных отраслей и предложены пути повышения экономической эффективности финансирования социальной сферы.*

*Annotation. The provisions of the new Budget Code of Ukraine on financing of social expenditures of local budgets are analyzed, the main problems of the budget to ensure key areas are identified and ways to improve the economic efficiency of social sector financing are suggested.*

*Ключові слова: бюджетний кодекс, соціальні видатки, місцевий бюджет.*

Наприкінці ХХ ст. істотно змінилися підходи до існуючих теорій економічного зростання, основною рушійною силою економічного розвитку визнано людський капітал. Таким чином, економічна та соціальна сфери тісно пов'язані між собою [1]. На думку В. Опаріна [2], структурною підсистемою фінансово-кредитного механізму, системою джерел і форм фінансування розвитку економічної та соціальної сфер суспільства є фінансове забезпечення. Традиційно найвагомим джерелом фінансового забезпечення соціальних видатків є кошти бюджету.

Наукові дослідження проблем бюджетного забезпечення соціальних галузей, закономірностей соціалізації економічних систем проведено в працях С. Валантея, О. Василика, А. Гриценка, Е. Лібанова та інших вчених. Але у зв'язку з тим, що у 2010 році було внесено зміни до Бюджетного кодексу України, змінився механізм бюджетного забезпечення галузей соціальної сфери суспільства.

Метою даної статті є дослідження ефективності функціонування місцевих бюджетів за умов сучасного Бюджетного кодексу. Відповідно до поставленої мети виникає потреба у виконанні наступних завдань: 1) проведення порівняльного аналізу бюджетної політики 2011 року з попередніми роками; 2) визначення шляхів підвищення ефективності фінансового забезпечення соціальних видатків.

Соціальна сфера є складним об'єктом державного регулювання. Основна проблема полягає в тому, щоб знайти кошти для надання соціальної допомоги тим групам населення, які не можуть без неї вижити, та при цьому підтримати на гідному рівні інвестування в людський капітал, без якого не є можливим майбутнє будь-якої держави. Головною метою фінансування соціальної сфери є підвищення її економічної ефективності, що означає отримання найбільшої соціальної віддачі від бюджетних видатків [3]. Внесення змін до Бюджетного кодексу України було одним з заходів уряду на шляху до цієї мети. Розглянемо відмінності Бюджетного кодексу в новій редакції [4] від попередньої в частині функціонування місцевих бюджетів.

У ст. 88 Бюджетного кодексу "Видатки, що здійснюються з бюджетів сіл, їх об'єднань, селищ, міст районного значення і враховуються при визначенні обсягу міжбюджетних трансфертів" за редакцією від 21.06.2001 року відносилися видатки на первинну медико-санітарну, амбулаторно-поліклінічну та стаціонарну допомогу (дільничні лікарні, медичні амбулаторії), а за редакцією від 08.07.2010 року – виключено видатки на первинну медико-санітарну, амбулаторно-поліклінічну та стаціонарну допомогу (дільничні лікарні, медичні амбулаторії); включено видатки на загальну



середню освіту (загальноосвітні навчальні заклади I ступеня). Ст. 89. Видатки, що здійснюються з районних бюджетів та враховуються при визначенні обсягу міжбюджетних трансфертів" за редакцією від 21.06.2001 року "відносилися видатки на загальну середню освіту (загальноосвітні навчальні заклади I ступеня)", а за редакцією від 08.07.2010 року – "включено видатки на первинну медико-санітарну, амбулаторно-поліклінічну та стаціонарну допомогу (дільничні лікарні, медичні амбулаторії)"; "виключено видатки на загальну середню освіту (загальноосвітні навчальні заклади I ступеня)", "включено видатки на компенсації фізичним особам, які надають соціальні послуги громадянам похилого віку, інвалідам, дітям-інвалідам, хворим, які потребують сторонньої допомоги", "включено видатки на позашкільну освіту". Ст. 93 "Передача коштів між місцевими бюджетами на здійснення видатків місцевих бюджетів, що враховуються при визначенні обсягу міжбюджетних трансфертів" за редакцією від 21.06.2001 року "сільські, селищні та міські ради можуть передавати частину видатків на виконання делегованих державних повноважень міській чи районній раді з відповідними коштами у вигляді міжбюджетного трансферту. Ця передача здійснюється на підставі рішень відповідних рад і укладення договору". А за редакцією від 08.07.2010 року – "надано право районній раді передати кошти на здійснення видатків місцевих бюджетів, що враховуються при визначенні обсягу міжбюджетних трансфертів, сільській, міській раді у вигляді міжбюджетного трансферту відповідно до сільського, міського бюджету. Сільська і міська ради можуть передати відповідні кошти районній, міській та сільській радам у вигляді міжбюджетного трансферту до відповідного бюджету".

Таким чином, у новій редакції Бюджетного кодексу України вдосконалено механізм віднесення видатків місцевих бюджетів до видатків, які враховуються при визначенні обсягу міжбюджетних трансфертів. Але при цьому отримали додаткове навантаження бюджети районів, на утримання яких віднесено сільські заклади охорони здоров'я. Шляхами підвищення ефективності функціонування місцевих бюджетів є збільшення самостійності органів місцевого самоврядування стосовно встановлення власних податків і зборів.

Отже, законодавчі зміни дозволяють говорити про оптимізацію бюджетної системи на місцевому рівні, очікуване збільшення обсягів надходжень, вдосконалення механізму розрахунку обсягу видатків, які враховуються при визначенні обсягів міжбюджетних трансфертів. Але при унормуванні порядку застосування інструментів, які дозволяють зміцнити систему місцевих бюджетів та оптимізувати міжбюджетні відносини, залишається низка проблем, які потребують подальшого вивчення та вирішення.

**Література:** 1. Гриненко А. М. Актуальні завдання соціальної політики держави в умовах кризи / А. М. Гриненко // Управління розвитком : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції "Актуальні проблеми державного управління та державної служби в умовах світової кризи", 20 лютого 2009 року. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2009. – С. 97–98. 2. Опарін В. М. Фінанси (Загальна теорія) : навч. посібн. / В. М. Опарін – 2-ге вид., перер. і доп. – К. : КНЕУ, 2001. – 240 с. 3. Затонацька Т. Г. Бюджетні видатки на розвиток людського капіталу / Т. Г. Затонацька // Фінанси України. – 2008. – № 10. – С. 53–60. 4. Бюджетний кодекс України від 8 липня 2010 року № 2546-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua.

---

**Кондаков К. Г.**

УДК 351

## **АНАЛІЗ СТАНУ ВПРОВАДЖЕННЯ ЕЛЕМЕНТІВ ЕЛЕКТРОННОГО ВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ**

*Анотація. Досліджено основні проблеми впровадження елементів електронного врядування в Україні. Запропоновано шляхи удосконалення процесу імплементації е-врядування у нашій країні.*

*Аннотация. Исследованы основные проблемы внедрения электронного правительства в Украине. Предложены пути усовершенствования процесса имплементации э-правительства в нашей стране.*

*Annotation. Main problems of e-government implementation in Ukraine were researched. Possible ways to improve the e-government implementation process are suggested.*

*Ключові слова: електронне врядування, аналіз впровадження.*

---

© Кондаков К. Г., 2012



Ефективність роботи органів державної влади визначається відкритістю управління, що полягає у демократизації взаємин влади і суспільства, пріоритетності прав і свобод громадян, а також збільшенні довіри громадськості до влади. Надання послуг у державному секторі з часом розвинулося від традиційної моделі врядування, що розподіляє послуги традиційними шляхами, до електронного управління й електронних послуг і, врешті-решт, інтегрованого підходу з наголосом на цінності послуг для кожного окремого громадянина. Питанню впровадження елементів електронного врядування у державне управління останнім часом присвячується все більше наукових досліджень [1 – 5], проте, на думку автора, ще недостатньо враховуються особливості цього процесу в Україні та формування практичних заходів для розв'язання цих проблем.

Як зазначають сучасні дослідники [6], основними проблемами розповсюдження електронного врядування в Україні є такі:

недостатня, а здебільшого повна відсутність мотивації, політичної волі відповідних органів державної влади, а також уникання взяття відповідальності за реалізацію програм упровадження е-врядування в Україні;

технологічна проблема (показники доступу громадян до вільного Інтернету є нижчими за порогові значення), крім населення великих міст;

недостатній рівень комп'ютерної кваліфікації державних службовців;

низький рівень фінансового забезпечення процесів упровадження електронного врядування в Україні.

З метою підвищення ефективності процесу впровадження елементів електронного врядування в Україні органам державної влади, в компетенції яких перебуває це питання, доцільно вжити заходів щодо подолання соціальних нерівностей у забезпеченні доступу до інформаційних ресурсів, у першу чергу до тих, що забезпечують життєдіяльність різних суспільно важливих сфер життя громадян.

**Література:** 1. Антопольский А. Проблемы государственного регулирования информационной деятельности [Электронный ресурс] / А. Антопольский. – Режим доступа : <http://www.rig.csti.ru/n3/antopolsky.html>. 2. Вершинская О. Существующие модели построения информационного общества [Электронный ресурс] / О. Вершинская. – Режим доступа : <http://iis.iis.ru/infosoc/emag.nsf/BPA/1f41ce7df933b2dfc32568c50027cde3>. 3. Джонстон П. Технологические аспекты развития глобального Информационного Общества [Электронный ресурс] / П. Джонстон. – Режим доступа : <http://www.ieie.nsc.ru:8101/~forsis/publ/poitiers/john1.html>. 4. Дрожжинов В. Электронное правительство информационного общества [Электронный ресурс] / Дрожжинов В. – Режим доступа : <http://www.pcweek.ru/year2000/n15/cp1251/strategy/index.htm>. 5. Електронне урядування в Україні: аналіз та рекомендації. Результати дослідження / [Баранов О. А., Жиляев І. Б., Демкова М. С. та ін.] / за ред. І. Г. Малюкової. – К. : ТОВ "Поліграф-Плюс", 2007. – 254 с. 6. Демкова М. С. Етапи та основні проблеми впровадження технологій е-урядування у діяльність публічної адміністрації в Україні [Електронний ресурс] / М. С. Демкова. – Режим доступа : <http://www.znannya.org/?view=e-government-problem>.

УДК 005.915:336.717.111

**Єрін Р. С.**

Студент 2 року магістратури  
фінансового факультету ХНЕУ

## **СУТНІСТЬ УПРАВЛІННЯ РЕСУРСНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ БАНКУ**

*Анотація. Визначено сутність управління ресурсним потенціалом банку. Представлено склад ресурсного потенціалу. Доведено необхідність управління ресурсним потенціалом банку.*

*Аннотация. Определена сущность управления ресурсным потенциалом банка. Представлен состав ресурсного потенциала. Доказана необходимость управления ресурсным потенциалом банка.*

*Annotation. The essence of the bank management and resource potential has been defined. The composition of the resource potential is presented. The necessity of managing the bank's resource potential has been proved.*

*Ключові слова: ресурсний потенціал, банк, управління.*

© Єрін Р. С., 2012



Сучасний розвиток країни характеризується як несталий, що супроводжується існуванням проблем у різних сферах господарювання. Економіка країни є однією з найголовніших сфер та найбільш чутливою до тенденційних змін. Вплив кризи попередніх років, наслідки руйнування командно-адміністративної системи, продовження реформування державних інститутів не можуть не впливати негативно на економіку країни. Зазначені проблеми стосуються банківської системи, яка за останні роки пройшла етапи і стрімкого розвитку, і кульмінації з подальшим спадом. Зазначимо, що функціонування банківської системи України на сучасному етапі розвитку економічних відносин нерозривно пов'язано із проблемою ресурсного забезпечення діяльності банків. На основі зазначеного підкреслимо, що в умовах фінансової нестабільності банківські установи стикаються не лише з проблемою формування фінансових ресурсів, а й визначенням наявних та стратегічних можливостей щодо забезпечення подальших перспектив їх діяльності. Таким чином, тема даного дослідження є актуальною та своєчасною.

Дослідженню теоретичних та прикладних аспектів банківської діяльності з позицій формування та розміщення банківських ресурсів присвячені наукові розробки як зарубіжних, так і вітчизняних учених, зокрема праці вітчизняних науковців М. Агеєва, Г. Азаренкової, І. Алексєєва, О. Васюренка, О. Дзюблюка, Ж. Довгань, М. Козоріз, А. Кузнецової, С. Коваль, Л. Костирко, А. Лобанової, В. Міщенко, А. Мещерякова, Т. Пашенко, О. Чубарь, І. Федосік, Н. Швец та інших.

Метою роботи є поглиблення дослідження управління ресурсним потенціалом банків.

Сучасні умови ведення банківського бізнесу характеризуються низьким рівнем капіталізації багатьох банків, зменшенням обсягів залучених та запозичених ресурсів, зростанням величини сумнівних та безнадійних кредитів, зниженням показників ефективності та прибутковості банківської діяльності й збільшенням кількості банків, що перебувають у кризовому стані. Негативні прояви фінансово-економічної кризи у банківській системі України, які спричинили суттєвий дисбаланс між строками і обсягами залучених та розміщених коштів й значно вплинули на спроможність як окремих банків, так і банківської системи протистояти їм, ефективно використовувати існуючий та нарощувати в подальшому ресурсний потенціал зумовлюють необхідність розробки і впровадження сучасних методів оцінки й управління ресурсним потенціалом банків.

О. Васюренко та Федосік І. І. [1, с. 59] під категорією "ресурсний потенціал комерційного банку" пропонують розуміти "сукупність усіх фінансових засобів банку, що перебувають у його безпосередньому розпорядженні, і засобів, які можуть і бути потенційно залучені банком унаслідок проведення ефективної повномасштабної банківської діяльності або прирощені, бо втрачені у випадку проведення активних операцій". Виділяється поточний ресурсний потенціал, представлений ресурсами банку, і загальний ресурсний потенціал, що включає не тільки реальні фінансові ресурси, але й потенційно можливі фінансові ресурси банку. Автор розглядає ресурси банку з позиції особливостей джерел формування (фінансові, матеріальні, трудові, технічні, організаційні, інформаційні, просторові ресурси).

На основі контент-аналізу та авторських узагальнень зазначимо, що під ресурсним потенціалом банку доцільно розуміти поточні та стратегічні можливості банку щодо залучення і запозичення фінансових, матеріальних і нематеріальних ресурсів для їх розміщення в кредитно-інвестиційні операції та банківські послуги з метою одержання прибутку з урахуванням допустимого рівня ризику. До складу ресурсного потенціалу банку віднесено наявні ресурси банку (використаний ресурсний потенціал) та потенційно можливі ресурси банку (невикористаний ресурсний потенціал). Оскільки банк – це установа, яка функціонує на ринку фінансових послуг як фінансовий посередник і акумулює тимчасово вільні кошти юридичних та фізичних осіб, то першочергового значення у формуванні ресурсного потенціалу банків набувають фінансові ресурси, які є основою ресурсного потенціалу банків. Трудові ресурси, які визначають можливості та межі участі людини у трудовій діяльності з урахуванням психофізіологічних, соціально-демографічних, кваліфікаційних та особистісних характеристик, є сферою дослідження організаційного менеджменту банку.

Основою формування ресурсної бази банку становлять депозитні операції. У процесі формування ресурсної бази необхідно враховувати два основні параметри управління – вартість залучених коштів та їх обсяг. Дослідження управління ресурсним потенціалом банку було здійснено на основі аналізу діяльності ПАТ КП "Приватбанк". Отже, було зроблено висновки щодо необхідності підвищення ефективності політики банку стосовно залучення нових клієнтів, яка веде до зростання дешевих ресурсів банку, та належну роботу з формування стабільної частини ресурсів банку за рахунок залучення такого перспективного виду ресурсів, як депозити фізичних осіб.

Банк зацікавлений у розширенні обсягів залучених депозитних коштів, що перебувають тимчасово у його розпорядженні. Для цього банку необхідно постійно вдосконалювати старі й упроваджувати нові форми і методи залучення різних категорій вкладників, а саме: вести науково-дослідну, аналітичну роботу, активно використовувати рекламу, маркетинг, розширювати ділові контакти з клієнтами. Такі заходи мають покращувати управління ресурсним потенціалом банку та забезпечувати його стабільність у вітчизняній банківській системі.

*Наук. керівн. Мельник В. І.*

**Література:** 1. Ресурсний потенціал комерційного банку / О. Васюренко, І. Федосік // Банківська справа. – 2002. – № 1. – С. 58–64.

## УПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ ПЕРСОНІФІКОВАНОЇ ЗВІТНОСТІ У ПЕНСІЙНОМУ ФОНДІ УКРАЇНИ

*Анотація.* Проаналізовано дані персоналізованого обліку відомостей у системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, які використовуються для призначення та виплати пенсій застрахованим особам, що дає змогу прискорити та спростити процес призначення пенсії.

*Аннотация.* Проанализированы данные персоналифицированной отчетности в системе общеобязательного государственного пенсионного страхования, которые используются для назначения и выплаты пенсий застрахованным лицам, что дает возможность ускорить и упростить процесс назначения пенсии.

*Annotation.* Data of the personalized account of information in the system of obligatory state pension insurance, that is used for setting and payment of pensions to the insured persons, that gives an opportunity to accelerate and simplify the process of pension setting are analysed.

*Ключові слова:* загальнообов'язкове державне пенсійне забезпечення, персоналізований облік, страхові внески.

У нашій державі історично склалася система пенсійного забезпечення на засадах солідарності поколінь, коли працюючі утримують своїх непрацюючих співвітчизників – пенсіонерів. А це означає, що поточна виплата пенсій фінансується за рахунок тих внесків, які працівники підприємств у даний час перераховують до Пенсійного фонду. Значна частина фізичних та юридичних осіб не сплачує внески або звітується до ПФУ про відсутність господарської діяльності [1].

Абзац 21 ст. 1 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" від 09.07.2003 р. № 1058-IV (далі – Закон № 1058) дає нам таке визначення: персоналізований облік у системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування – це організація і ведення обліку відомостей про застраховану особу, що використовуються в системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування; при цьому ч. 1 ст. 21 Закону № 1058 передбачено, що органи Пенсійного фонду ведуть облік усіх застрахованих осіб і персоналізований облік надходження страхових внесків, створюють і забезпечують функціонування єдиного державного автоматизованого банку відомостей про застрахованих осіб [2].

Для ведення персоналізованого обліку ч. 6 ст. 21 Закону № 1058 передбачено, що відомості про фізичні особи – СПД, у тому числі ті, котрі вибрали особливий спосіб оподаткування (фіксований податок, єдиний податок тощо) надаються ними самими до територіального органу Пенсійного фонду. Іншими словами Законом № 1058 регламентовано, що приватні підприємці повинні надавати до Пенсійного фонду для персоналізованого обліку необхідні дані про себе. Ці дані надаються у вигляді персоналізованої звітності [2]. Однак порядок її надання до Пенсійного фонду, на жаль, на сьогоднішній день законодавчо не урегульовано.

Багатий досвід практичної роботи розвинутих держав у галузі пенсійного страхування переконливо свідчить, що саме визначальну роль у забезпеченні дотримання діючого законодавства зі створення мотивації до сплати страхових внесків, налагодженню контролю за правильним призначенням пенсій та повнішим врахуванням трудового внеску кожного громадянина, відіграє система персоналізованого обліку тих відомостей про застрахованих осіб, які згодом використовуватимуться для призначення та виплати їм пенсій. Тому запровадження даного механізму в пенсійну систему України і стало пріоритетною потребою сьогодення. Сутність персоналізованого обліку у сфері пенсійного страхування полягає в збиранні, обробленні, систематизації та зберіганні передбачених законодавством про пенсійне забезпечення інформації про застрахованих осіб, необхідної для розрахунку пенсій відповідно до трудового стажу, розміру заробітку і пенсійних внесків кожного застрахованого громадянина, пов'язаних з визначенням права на їх виплати з Пенсійного фонду та їхнього розміру за загальнообов'язковим державним пенсійним страхуванням. Отже, відтепер на кожну особу, яка зареєстрована в системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, Пенсійним фондом відкривається персональна облікова картка, в якій відображаються анкетні дані про фізичну особу, дані про стаж, заробіток і сплачені страхові внески, а також інша необхідна для ведення персоналізованого обліку інформація. Так, особа може протягом усього свого



трудового життя працювати не змінюючи місце роботи, чи навпаки неодноразово з різних причин його змінювати, або навіть працювати одночасно на декількох підприємствах, установах, організаціях тощо, однак дані про стаж, заробіток та сплачені страхові внески будуть відображатися на її персональній обліковій картці з урахуванням усіх місць трудової діяльності, і коли настає страховий випадок, встановлений пенсійним законодавством, відомості з персональної облікової картки стають базою для визначення пенсійних прав особи, на підставі яких і буде призначатися пенсія [1].

На кожну застраховану особу подається звіт на паперовому носії, який винен зберігатися протягом життя і 75 років після смерті цієї особи. З початку впровадження персоналізованого обліку в архівах підрозділів ПФУ вже зібралось понад 70 млн паперових документів і їхня кількість щороку збільшується на 25 млн. Це потребує усе нових помешкань для розміщення архівів. У той же час паперові документи можна було б сканувати і записати їх образи для збереження на оптичні або магнітно-оптичні диски, а паперові документи поступово ліквідувати, що взагалі зняло б питання про необхідність розширення архівів.

Відповідно до законів України "Про електронні документи та електронний документообіг", "Про електронний цифровий підпис", "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування", а також Порядку застосування електронного цифрового підпису органами державної влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами та організаціями державної форми власності, затвердженого постановою правління Пенсійного фонду України від 19.05.2007 р. № 7–7, затверджено Порядок подання звітів до Пенсійного фонду України в електронній формі, зареєстрований в Міністерстві юстиції України 27.04.2007 р. за № 436/13703. Порядок визначає загальні принципи організації інформаційного обміну під час подання страховальниками звітів до Пенсійного фонду України в електронній формі з використанням електронного цифрового підпису та участь страховальників у системі подання звітів в електронній формі до Пенсійного фонду України. Отже, найбільш перспективною формою отримання звітів від роботодавців є електронна пошта. Широке застосування цієї форми звітності можливо вже найближчим часом, вже готові відповідні засоби.

Таким чином, можна зробити висновок, що факт введення персоналізованого обліку у практику Пенсійного фонду дійсно означає рішучий крок уперед у моделі побудови нової пенсійної системи, оскільки, по-перше, дозволяє її привести у відповідність до ринкових відносин, по-друге, функціонування даного механізму забезпечує захист прав і свобод застрахованих осіб у сфері пенсійного страхування та найголовніше завдяки персоналізованому обліку, розрахунок пенсії кожної особи ставиться у пропорційну залежність до її страхового стажу та розміру зарплати [1].

**Література:** 1. Яцура С. І. Особливості пенсійного страхування в Україні / Яцура С. І. – К. : Либідь 2002. – 248 с. 2. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування / Закон України : від 09.07.2003 р. № 1058-IV, чинний, остання версія. – Редакція від 01.01.2012, підстава 3668-17 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1058-15>. 3. Гордієнко Л. Ю. Основи теорії державного управління : конспект лекцій / Гордієнко Л. Ю. – Х. : Вид. ХДЕУ, 2000. – 160 с. 4. Гордієнко Л. Ю. Менеджмент державної установи : навчальний посібник / Л. Ю. Гордієнко. – Х. : Вид. ХДЕУ, 2001. – 152 с.

---

**Шумська Г. М.**

УДК [332.146: 351.82] (477)

## **ПРОБЛЕМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РЕГІОНАЛЬНОГО СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ**

*Анотація. Обґрунтовано проблеми державного регулювання соціально-економічного розвитку регіонів України, а також запропоновано напрями щодо їх вирішення.*

*Аннотация. Обоснованы проблемы государственного регулирования социально-экономического развития регионов Украины, а также предложены направления по их решению.*

*Annotation. The problems of government control of socio-economic development of regions of Ukraine are grounded, and also directions on their decision are offered.*

*Ключові слова: регіон, державне регулювання, соціально-економічний розвиток регіонів, диспропорції у регіональному розвитку.*

---

© Шумська Г. М., 2012





Унаслідок неоднакових темпів проведення реформ, змін у системі господарювання та структурі власності у регіонах України значно збільшилася територіальна диференціація рівня економічного розвитку та можливостей соціального забезпечення громадян, що призводить до суттєвих негативних наслідків. Тому втручання держави у регіональний розвиток та її вплив на економічні процеси набуває особливого значення, а державне регулювання соціально-економічного розвитку регіонів стає підґрунтям для забезпечення сталого розвитку України. Це обґрунтовує актуальність визначення проблем державного регулювання регіонального соціально-економічного розвитку в Україні, а на цій основі – розробки заходів щодо їх вирішення.

Несистемність державної політики та діяльності у сфері регіонального розвитку стала однією з важливих причин стримування комплексного соціально-економічного розвитку і стабільності у державі, ускладнення умов для зміцнення позицій України у міжнародному економічному співробітництві, виникнення та загострення багатьох соціально-економічних проблем.

Слід зазначити, що для України, як і для багатьох держав пострадянського простору, характерним є невирішеність та нагромадження регіональних проблем, які потребують державного регулювання. Аналіз провідних публікацій вчених-економістів у сфері державного управління регіональним розвитком України [1 – 5] і статистичних матеріалів Державного комітету статистики України [6] дозволив сформулювати наступні проблеми соціально-економічного розвитку регіонів України, для яких обов'язковим є державне втручання. До таких проблем можна віднести, по-перше, зростання диспропорцій у розвитку регіонів, по-друге, виникнення джерел соціального напруження, по-третє, структурну розбалансованість та структурну невідповідність економіки регіону стратегічним напрямкам його розвитку, по-четверте, появу та невирішеність різних екологічних та природних регіональних проблем, по-п'яте, відсталість та депресивність прикордонних регіонів тощо. Тому державне регулювання соціально-економічного розвитку регіонів, яке має проявлятися у виваженій регіональній економічній політиці, повинно бути спрямоване на вирішення нагальних регіональних проблем та запобігання виникненню інших. Наголошується, що наростання негативних тенденцій соціально-економічного розвитку регіонів у кризовий період викликає низку надзвичайно серйозних ризиків та загроз як для регіонів, так і для країни в цілому: поглиблення диспропорцій у показниках соціально-економічного розвитку регіонів; зниження здатності до капіталотворення та інноваційного розвитку у базових (сировинних) галузях старопромислових регіонів, що робить їх продукцію неконкурентоспроможною на світових ринках; поглиблення структурних диспропорцій регіональних ринків праці, зростання безробіття та зниження мобільності робочої сили в межах країни (через відсутність вакантних та високооплачуваних робочих місць) [5].

Виходячи з вищезазначеного, основні дії державних, регіональних і місцевих органів влади доцільно спрямовувати на подолання асиметрії у регіональному соціально-економічному розвитку України. Їх взаємодія повинна базуватися на паритеті, чіткому і "прозорому" розподілу їх функцій. Для зменшення існуючих регіональних диспропорцій у соціально-економічному розвитку України пропонується на рівні держави:

комплексне оновлення виробництва на сучасних науково-технологічних засадах, на основі чого: по-перше, здійснити перехід найбільших споживачів енергоресурсів (хімічної промисловості, металургії, сільського господарства та ін.) на ресурсозберігаючі технології; по-друге, підвищити конкурентоспроможність виробництва і відповідно покращити результативність та структуру регіонального експортного потенціалу;

стимулювання розвитку трансрегіональних та міжрегіональних економічних зв'язків на основі виробничої кооперації та інтеграції, створення сучасних форм господарювання (формування у регіонах нових галузевих і територіальних форм організації господарства – кластерів, технопарків тощо);

формування сприятливого підприємницького середовища у регіонах України, для активізації якого доцільне ефективне використання їх ресурсного потенціалу з урахуванням специфіки господарських комплексів;

посилення соціальної спрямованості регіонального економічного зростання. Так, у сфері зайнятості забезпечити збалансованість попиту і пропозиції на ринку праці шляхом створення умов для нових високооплачуваних робочих місць, розвитку спеціалізованої системи підготовки кадрів для пріоритетних секторів економіки, підвищення професійної мобільності робочої сили.

На основі викладених результатів дослідження слід зробити висновки: в Україні мають здійснюватись активна державна регіональна економічна політика, створюватись умови державного сприяння становленню конкурентного середовища у регіонах, подоланню їх депресивності, перехід до інноваційного типу економічного розвитку задля підвищення конкурентоспроможності як національної, так і регіональної економіки.

---

**Література:** 1. Пономаренко В. С. Стратегія соціально-економічного розвитку Харківської області на період до 2015 року : монографія / Пономаренко В. С. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2008. – 352 с. 2. Бубенко П. Т. Інноваційний розвиток регіонів : монографія / П. Т. Бубенко, О. Б. Снісаренко. – Х. : Вид-во "Форт", 2009. – 160 с. 3. Бондаренко Л. В. Державне регулювання соціально-економічного розвитку регіону [Електронний ресурс] / Бондаренко Л. В. – Режим доступу : <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/conf/2010-2/doc/13.pdf>. 4. Державне управління регіональним розвитком України : монографія ; за заг. ред. В. Є. Воротіна, Я. А. Жаліла. – К. : НІСД, 2010. – 288 с. 5. Шумська Г. М. Проблеми регіонального соціально-економічного розвитку України / Г. М. Шумська // Матеріали II Міжнар. наук.-практ. конференції ; за заг. ред. д. е. н., проф. О. Ю. Амосова. – Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ "Магістр". – С. 117–119. 6. Сайт Державного комітету статистики України. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

## ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ РЕГІОНАЛЬНИМИ ПРОГРАМАМИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

*Анотація. Розглянуто питання ефективності державного управління регіональними програмами подолання бідності. Особлива увага приділена розгляду теоретичних аспектів проблем диференціації доходів населення та пов'язаному з ним соціальному явищу бідності.*

*Аннотация. Рассмотрен вопрос эффективности государственного управления региональными программами преодоления бедности. Особое внимание уделено рассмотрению теоретических аспектов проблем дифференциации доходов населения, связанному с ним социальном явлению бедности.*

*Annotation. The question of the effectiveness of state management of regional programs to overcome poverty has been considered. Particular attention is paid to the theoretical aspects of the problems of differentiation of income associated with the social phenomenon of poverty.*

*Ключові слова: соціально-економічний розвиток, регіональні програми, бідність, межа бідності.*

Економічні перетворення в процесі переходу до ринкових умов господарювання, що відбувалися в Україні за роки незалежності, які проводились без запобіжних механізмів підтримки населення, спричинили значне загострення соціальних проблем. Це характеризується занепадом соціальної сфери, негативними змінами у структурі суспільства, зниженням доходів населення, поглибленням диференціації за доходами, поширенням такого негативного соціального явища як бідність. Бідність зумовлює поширення соціальної напруги та відчуженості, стрімкого зниження народжуваності, зростання обсягів еміграції, смертності, безпритульності, жебрацтва та злочинності [1].

Державне управління соціально-економічним розвитком регіонів сьогодні, передусім, спрямоване на зростання добробуту населення, тобто на негайне вирішення проблеми подолання бідності.

У країні прийнято багато програм щодо соціально-економічного розвитку як на загальнодержавному, так і на регіональному рівні, які направлені на сприяння добробуту та підвищення життєвого рівня населення. Особливе місце займають цільові соціальні програми, які є основним засобом реалізації державної соціальної політики і основою реалізації регіональної соціальної політики держави.

Регіональні та місцеві програми соціально-економічного розвитку територій, особливо соціальної спрямованості та соціального захисту, формуються практичним шляхом і затверджуються без достатнього системного наукового та економічного обґрунтування, без адекватного характеру інформаційної бази. Важливу вирівнювальну роль для пом'якшення наслідків зростання нерівності мають відігравати державні соціальні гарантії (прожитковий мінімум, мінімальний споживчий бюджет, мінімальні рівні зарплати, пенсій, стипендій, допомоги) та соціальні трансферти (пільги, субсидії, допомоги). Основним чинником, що робить соціальні трансферти неефективними, є неправильна ідентифікація найвразливіших верств населення в регіонах.

Незважаючи на те, що за останні роки в Україні було прийнято декілька десятків нормативно-правових актів, які встановлюють чисельні державні соціальні гарантії та пільги, програми соціального захисту, що діють зараз, важко назвати єдиною системою, а оцінка сучасного стану захищеності соціально вразливих верств населення в Україні свідчить про неефективність цієї системи. Велика кількість пропозицій з підвищення соціальних виплат приймається без урахування реально доступних ресурсів для їх фінансування, що призводить до зростання прихованого дефіциту.

Так, з прийняттям у 2001 році Стратегії подолання бідності, Комплексної програми реалізації Стратегії подолання бідності, Методики комплексної оцінки бідності виникла проблема соціального моніторингу ефективності заходів боротьби з бідністю і, відповідно, необхідність адекватного вимірювання системи показників бідності на державному та регіональному рівні.

У зв'язку з цим дуже актуальними є дослідження, що пов'язані з методологічними аспектами вимірювання і аналізу бідності, що необхідно для підвищення ефективного управління соціально-економічним розвитком у рамках удосконалення регіональних програм подолання бідності.



Розробка та впровадження регіональних програм подолання бідності разом з проведенням соціального моніторингу їх реалізації є одними з основних інструментів державної регіональної соціальної політики.

З 2001 року в Україні визначено систему критеріїв та показників оцінки бідності, серед яких основними згідно з Методикою комплексної оцінки бідності є межа, рівень та глибина бідності. Існують різні методи визначення межі бідності, хоча ідеального методу не існує, а показники бідності, розраховані за різними методиками, мають значні розбіжності, що не дає змоги однозначно трактувати сучасний стан, і впливає на невизначеність фінансових ресурсів, які необхідно спрямувати на подолання бідності. Крім політичних чинників, оцінку бідності ускладнюють регіональні диспропорції та високі темпи інфляції [2].

Згідно з Методикою комплексної оцінки бідності визначається межа бідності, а на основі отриманої межі розраховується рівень бідності.

Межа бідності на регіональному рівні для оцінки рівня бідності в регіоні розраховується із застосуванням комбінованого підходу як співвідношення обраного відносного критерію бідності з рівнем фактичного регіонального прожиткового мінімуму і становить вартість споживчого кошика для окремого регіону з урахуванням регіональних цін.

Упродовж останніх років відбувається посилення регіональної диференціації доходів та рівня життя населення регіонів, причому різниця між областями в частині доходів поглиблюється значно швидше, аніж різниця в економічному потенціалі. Саме ці відмінності слід враховувати при розробці стратегії подолання бідності та її реалізації в контексті регіональної політики.

Для подальшого підвищення ефективності державного управління регіональними програмами подолання бідності необхідно вжити наступних заходів: переглянути чинний набір продуктів харчування у "мінімальному споживчому кошику"; при розрахунку офіційної межі бідності необхідно ввести ряд коефіцієнтів, що визначають регіональні відмінності у вартості життя; для порівняння матеріальних ресурсів сім'ї, що знаходиться за межею бідності з метою з'ясування її статусу слід враховувати не лише грошовий дохід сім'ї з усіх джерел включно із державними стипендіями і допомогою на дітей, а й усі види грошової допомоги, у тому числі житлові субсидії, пільги і допомогу у натуральному вигляді; відповідно до Конституції України необхідно забезпечити використання прожиткового мінімуму у якості базового соціального стандарту для всіх соціальних виплат та державних гарантій [3].

Незважаючи на значний науковий вітчизняний та закордонний досвід щодо вивчення різних аспектів державного управління регіональним соціально-економічним розвитком взагалі і зокрема управлінням регіональними програмами соціально-економічного розвитку, питання формування ефективних механізмів державного управління щодо подолання бідності в регіонах, оптимальних підходів до її виміру та напрямків її подолання в умовах стрімких змін у соціально-економічних процесах не дістали достатньої розробленості, залишаються остаточно не розв'язаними і потребують подальшого вивчення.

---

**Література:** 1. Барсуков А. Принципи побудови та особливості реалізації регіональної соціальної політики в Україні / Барсуков А. // Регіональна економіка. – 2003. – № 1. – С. 190–194. 2. Берданова О. Методологічні аспекти оцінки масштабів бідності в Україні / Берданова О. // Вісник НАДУ. – 2004. – № 4. – С. 49–54. 3. Кузнецов А. О. Недоліки у процесі формування й реалізації регіональних програм соціально-економічного розвитку / Кузнецов А. О. // Актуальні проблеми державного управління : збірник наукових праць. – 2005. – № 2 (25). – С. 368–372.

УДК 332.3

**Шаповал О. М.**

## **НОВІ ПІДХОДИ ДО РОЗВ'ЯЗАННЯ ПРОБЛЕМ ЗЕМЛЕКОРИСТУВАННЯ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ**

*Анотація. Розглянуто підходи до врегулювання питань землекористування та практичні рекомендації щодо їх впровадження на регіональному рівні.*

*Аннотация. Рассмотрены подходы к регулированию вопросов землепользования и практические рекомендации относительно их внедрения на региональном уровне.*

---

© Шаповал О. М., 2012



*Annotation. Approaches to the settlement of questions of land-tenure, and practical recommendations in relation to their introduction at regional level have been examined.*

*Ключові слова: громади, місцеве самоврядування, земля, принципи.*

Розробка новітніх підходів до розв'язання проблем землекористування в територіальних громадах є досить важливим елементом у розвитку земельних відносин регіону та країни. Відсутність дієвого механізму та законодавча неузгодженість при вирішенні цих питань створює перепони для формування сталого землекористування територіальних громад. Теоретичною основою дослідження даних проблем стали праці зарубіжних та українських науковців Алексєєва В., Васюкова Г., Ільченко Я., Чикаренко І. та інших [1 – 4]. На сьогодні, як визначає у своїх дослідженнях Г. Васюков [2], в Україні діє близько 700 законів та 3 тисячі інших нормативно-правових актів, які регулюють питання місцевого самоврядування. Значна частина цих норм неузгоджена між собою, що породжує суперечливість та непослідовність в їх трактуванні. Значною мірою це стосується питань матеріальної основи місцевого самоврядування. Необхідною передумовою місцевого самоврядування є наявність достатніх матеріальних і фінансових ресурсів для його здійснення. Не володіючи необхідними ресурсами, територіальні громади, органи місцевого самоврядування не зможуть виконати свої завдання і функції.

Мета статті – аналіз новітніх підходів до розв'язання проблем землекористування в територіальній громаді з урахуванням практичного досвіду її роботи.

Місцеве самоврядування, територіальна громада сьогодні повинні сповідувати нову ідеологію управління земельними ресурсами та сприяти перетворенню земель міста на ресурс, здатний генерувати капітал, добробут та слугувати основою для створення повноцінного життєвого середовища громадян. Нова ідеологія ґрунтується на тому, що такі невідкладні завдання, як визначення меж міста, розмежування земель державної, комунальної та приватної власності, інвентаризація земель населених пунктів, запровадження конкурентних основ землекористування, є інвестуванням у майбутнє населених пунктів, а не простим виконанням урядових програм та приписів законодавства. Здійснення цих та інших заходів, налагодження тісної співпраці органів самоврядування із громадою, визначення у якості пріоритетів формування повноцінного життєвого середовища, створення ефективного ринку нерухомості та сприяння добробуту громади дозволить перетворити землю на найцінніший ресурс населених пунктів України, частка якого в доходах бюджету становитиме не 5 – 10, а 50 %.

У сучасних умовах необхідно наділити органи місцевого самоврядування достатніми повноваженнями та ресурсами, щоб вони забезпечили комплексний розвиток на своїх територіях і надання людям доступних та якісних послуг. А вже пізніше можна здійснювати реформування системи управління державою та її територіальний устрій. При цьому мають бути враховані такі принципи при формуванні нових територіальних громад: розселенський, демографічний, соціально-економічний і самоврядний. Ці принципи можуть бути реалізовані тільки за умови проведення наукового обґрунтування нової адміністративно-територіальної реформи. Для реалізації робіт щодо розмежування земель державної і комунальної власності необхідно: провести в містах відповідну підготовчу роботу щодо розмежування земель державної і комунальної власності; забезпечити інвентаризацію та реєстрацію земельних ділянок несільськогосподарського призначення; прискорити надання та формування ділянок несільськогосподарського призначення у власність державним та комунальним підприємствам, установам і організаціям; відкоригувати генеральний план міста та місцеві правила забудови; прискорити розробку планів земельно-господарського устрою, містобудівної документації; розробити та впровадити відповідну систему навчання та розстановки кадрів у землевпорядних органах; забезпечити підготовку фахівців для здійснення експертизи землевпорядних проектів.

Формування комунальної земельної власності, у свою чергу, надасть можливість визнати, що земля є основним засобом виробництва і просторовим базисом для розміщення об'єктів будівництва, тому має слугувати вирішенню загальногромадських потреб як безпосередньо, так і за рахунок отриманих від неї доходів. Земля і нерухомість, що на ній розміщена, буде матеріальною та фінансовою основою для здійснення функцій місцевого самоврядування, а саме: запровадження комунальної власності на землю є конституційним правом громадян; комунальна власність на землю створює нову форму суспільних відносин між органами місцевого самоврядування, з одного боку, та державою, юридичними і фізичними особами – з іншого, що дає можливість цілеспрямовано використовувати землю для задоволення громадських потреб територіальної громади; відкривається можливість більш оперативного вирішення питань використання земельних ділянок для соціальних потреб територіальних одиниць; практично народжується і зростає економічна відповідальність місцевих органів самоврядування за збереження використання і поліпшення земель, що знаходяться в їхньому розпорядженні; підвищення економічної ефективності землекористування для отримання прибутку; місцеві органи влади отримують можливість самостійно вирішувати питання орендної оплати за використання земель комунальної власності, концентрувати ці грошові надходження в місцевому бюджеті, використовувати їх для задоволення громадських потреб.

**Література:** 1. Алексєєв В. Комунальна власність: проблеми та перспективи / Алексєєв В. // Збірник наукових праць Української Академії державного управління при Президенті України. – Вип. 1. – К., 2002. – С. 200–206. 2. Васюков Г. Проблеми права комунальної власності територіальних громад в Україні

/ Васюков Г. // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. праць. – Дніпропетровськ, 2001. – Вип. 2 (5). – С. 262–269. 3. Ільченко Я. Поняття та зміст права комунальної власності / Ільченко Я. // Зб. наук. пр. Української Академії державного управління при Президентові України ; за заг. ред. В. І. Лугового, В. М. Князева. – К., 2002. – Вип. 2 – С. 421–429. 4. Чикаренко І. Деякі концептуальні аспекти проектного підходу до муніципального управління / Чикаренко І. // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. праць. – Дніпропетровськ, 2001. – Вип. 3 (6). – С. 142–146.

УДК 336.14

**Третяк К. С.**

## **АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВИКОРИСТАННЯ ТА ОХОРОНИ ЗЕМЕЛЬ В УМОВАХ СУЧАСНОЇ ЗЕМЕЛЬНОЇ РЕФОРМИ**

*Анотація. Здійснено комплексне дослідження актуальних питань правового регулювання управління у сфері використання і охорони земель у сучасних умовах. Обґрунтовано необхідність удосконалення чинних нормативно-правових актів та розроблення та впровадження нових з метою підвищення ефективності використання земельних ресурсів.*

*Аннотация. Проведено комплексное исследование актуальных вопросов правового регулирования управления в сфере использования и охраны земель в условиях современного общества. Обоснована необходимость усовершенствования действующих нормативно-правовых актов и разработка и внедрение новых с целью повышения эффективности использования земельных ресурсов.*

*Annotation. Complex research of pressing questions of legal regulation managements in the sphere of use and protection of lands in conditions of a modern society is carried out. The necessity of improvement of operating normative acts and development and introduction new ones with the purpose of increasing efficiency of the land resources use is grounded.*

*Ключові слова: земля, використання, охорона, регулювання, реформа.*

Проблемами правового забезпечення управління у сфері земельних відносин у свій час приділяли увагу такі вчені, як: Д. В. Бусуйок, О. А. Галиновська, Д. С. Добряк, О. С. Дорош, Є. Б. Кондратець, А. М. Мірошніченко та ін. Однак більшість їх наукових праць стосується висвітлення лише окремих питань, натомість комплексного аналізу зазначеної проблеми фактично не існує [1 – 3].

Метою даної статті є вивчення низки питань правового регулювання використання й охорони земель в Україні і розроблення пропозицій з їх розв'язання.

Регулювання використання та охорони земель в Україні є найважливішою функцією державного впливу в галузі земельних відносин, адже визначає перспективи раціонального землекористування і становить діяльність уповноважених органів державної влади та місцевого самоврядування, яка полягає у розробленні та впровадженні перспективних програм використання й охорони земельних ресурсів з урахуванням екологічних, економічних, історичних, географічних, демографічних та інших особливостей конкретних територій.

Упровадження ринкової економіки та відповідне реформування всього державного апарату виявило та виштовхнуло назовні значні суперечності в розвитку земельних відносин, що були спричинені монополією виключно державної власності на землю. Це зумовило необхідність докорінних змін, важелем на шляху реалізації яких і стала земельна реформа. Зміни в системі регулювання земельних відносин спричинили новий спосіб їх державного регламентування, інше формулювання поняття і змісту розпорядження й управління землею. Серед найактуальніших проблем залишаються: недосконалість державного управління землею, нерозвиненість автоматизованої системи обліку – Державного земельного кадастру, брак дієвого механізму економічного стимулювання належного використання й охорони земель [4; 5].

Зазначена ситуація спричинена браком в Україні комплексного підходу до розвитку земельного законодавства, послідовності у фінансуванні заходів із землеустрою, державної системи



реєстрації речових прав на нерухоме майно та їх обмежень. Спостерігається фактичне дублювання функцій Державного агентства земельних ресурсів України – іншими органами виконавчої влади і місцевого самоврядування, що призводить до численних порушень земельного законодавства, зокрема до необґрунтованої зміни цільового призначення сільськогосподарських земель, масової забудови родючих ґрунтів без урахування вимог планування територій та ігнорування законодавчо-закріпленого принципу пріоритетності використання таких земель для сільськогосподарських потреб [6; 7].

Нагальною проблемою залишається розмежування земель державної і комунальної власності, причинами гальмування якого є брак не лише матеріальних ресурсів, а й відповідних стимулів. Розпорядження земельними ділянками державної власності різними органами, які по суті не утворюють єдиної системи, не сприяє системності управління та комплексному підходу до управління земельним фондом держави. Лише надання таких функцій спеціально-уповноваженому органу виконавчої влади з питань земельних ресурсів дозволить підвищити фаховий рівень рішень, що приймаються у цій галузі та посилити відповідальність за їх зміст, а отже, забезпечити комплексність управління землею в цілому. Тому зрозумілим є прагнення деяких вчених сьогодення до формування в державі єдиної землепорядної служби, яка б здійснювала не лише формування кадастру та реєстру земель, планування території та землеустрій, а й формувала б державну політику управління земельними ресурсами [8].

На основі вищевикладеного можливо зробити певні висновки та внести деякі пропозиції. Так, під час реалізації земельної політики необхідно розширити економічний механізм стимулів і компенсацій, посилити контроль у сфері використання земельних ресурсів. У період реформування земельних відносин потрібно якнайшвидше вдосконалити систему керування та підходу до регулювання земельних відносин, що сприятиме дієвості та прозорості державного керування. Державний кадастр в Україні повинен бути лише державним, оскільки його відомості й документи, які він містить – це державний інформаційний ресурс, а отже, база для реєстрації права власності на землю й нерухомість. Настав час забезпечити прозорість набуття права на землю.

**Література:** 1. Бамбіндра Д. І. Сучасний землеустрій – основоположний державний механізм управління в галузі використання і охорони земельних ресурсів України / Д. І. Бамбіндра, Д. С. Добряк // Вісник національного аграрного університету. – 2003. – Вип. 67. – С. 235–242. 2. Галиновская Е. А. Развитие законодательного регулирования земельных отношений / Е. А. Галиновская // Хозяйство и право. – 2009. – № 12. – С. 30–35. 3. Дорош О. С. Принципи управління земельними ресурсами / О. С. Дорош // Землепорядкування. – 2002. – № 4. – С. 58–62. 4. Кондратець С. Б. Проблеми приватизації земель в контексті Земельного кодексу України / С. Б. Кондратець // Юридичні науки : Вісник Київського національного університету. – 2003. – Вип. 52–53. – С. 38–42. 5. Мартин А. Управління земельними ресурсами: пріоритетні завдання на сучасному етапі реформ / А. Мартин // Земельне право України. – 2009. – № 11. – С. 9–16. 6. Мірошніченко А. М. Проблемні питання правового забезпечення управління у галузі земельних відносин / А. М. Мірошніченко // Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2005. – № 7. – С. 55–66. 7. Третяк А. Нова парадигма землеустрою в земельній політиці України / А. Третяк, О. Дорош, Н. Третяк // Землепорядний вісник. – 2011. – № 1. – С. 10–16. 8. Шарий Г. Державне управління земельними ресурсами: стратегія і перспективи контролю та охорони земель / Г. Шарий // Землепорядний вісник. – 2011. – № 1. – С. 8–9.

---

**Тимченко М. С.**

УДК 364.04 – 056.2(477)

## **УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ІНВАЛІДІВ В УКРАЇНІ**

*Анотація. Обґрунтовано доцільність соціального захисту в Україні. З'ясовано протиріччя у процесі здійснення соціального захисту інвалідів. Запропоновано шляхи покращення соціального захисту інвалідів в Україні.*

*Аннотация. Обоснована целесообразность социальной защиты в Украине. Выявлено противоречия в процессе осуществления социальной защиты инвалидов. Предложены пути улучшения социальной защиты инвалидов в Украине.*

---

© Тимченко М. С., 2012



*Annotation. Appropriateness of social protection in Ukraine has been founded. Contradictions in the implementation of social protection of disabled persons have been identified. Ways to improve the social protection of disabled persons in Ukraine have been proposed.*

*Ключові слова: інваліди, соціальний захист, соціальна справедливість, соціально-правова держава, малозабезпечені сім'ї.*

Основним багатством держави є її народ. Україна, згідно зі ст. 1 Конституції України, є суверенною, незалежною, демократичною, соціальною, правовою державою. Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав та свобод людини є головним обов'язком держави [1]. Таким чином, усі дії держави відповідно до Конституції України мають бути спрямовані на людину, соціальний розвиток громадян.

Згідно зі ст. 46 Конституції України громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на соціальне забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. Особливий інтерес викликає питання соціального захисту інвалідів, оскільки у порівнянні з розвинутими країнами світу ця категорія населення в Україні залишається досить вразливою. Визначення шляхів удосконалення соціального захисту інвалідів, які не мають права на пенсію відповідно до Закону України "Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам" є досить актуальним та своєчасним питанням.

Метою дослідження є обґрунтування необхідності вдосконалення соціального захисту інвалідів в Україні шляхом внесення змін до чинного законодавства та зняття соціальної напруги.

Об'єкт – процеси державного управління в Україні.

Соціальна правова держава бере на себе зобов'язання піклуватися про громадян, які належать до соціально незахищених категорій. Соціальний захист інвалідів є одним з важливих і пріоритетних напрямів соціальної політики.

В Україні прийнятий Закон "Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні". Інваліди – специфічна категорія населення, яка потребує державної соціальної допомоги. Але в реальному житті виникає ряд протиріч. Розглянемо одне з них.

Призначення державної соціальної допомоги особам, які не мають права на пенсію, здійснюється управліннями праці та соціального захисту населення, фінансування допомоги виконується Пенсійним фондом України (виплата соціальної допомоги та її доставка компенсуються з державного бюджету за рахунок коштів, які передбачаються для Пенсійного фонду України на виплату пенсій і допомог, призначених за різними пенсійними програмами).

Одним із документів, які необхідно додати до заяви при первинному зверненні, є декларація про доходи та майновий стан усіх членів сім'ї (заповнюється на підставі довідок про доходи за шість місяців або два квартали, що передують місяцю звернення). При обчисленні соціальної допомоги, у разі перевищення прожиткового мінімуму, в призначенні допомоги громадянину відмовляється, що суперечить ст. 46 КУ про право на соціальний захист громадянина у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом.

Отже, хотілось більш детально пояснити, на що впливає первинна заява інваліда. Якщо інвалід або член його сім'ї протягом 6 попередніх місяців, які передують місяцю звернення за допомогою, мав дохід який перевищує прожитковий мінімум, визначений для осіб, які втратили працездатність, то права на допомогу він не має. Наприклад, якщо заявник має родину у складі: дружина (яка також працює) і дітей, які навчаються на денному відділенні вузу та отримують стипендію, то їх дохід також враховується при розрахунку допомоги.

Проаналізувавши вищезазначені нормативні акти та стан їх упровадження, можна сказати, що цей процес проходить некоректно. Виходячи з чинного законодавства – якщо людина втратила працездатність і середньомісячний дохід сім'ї перевищує прожитковий мінімум – то родина інваліда повинна його утримувати. А людина, що визнана інвалідом, вже повинна вважатися такою, якій необхідна підтримка та допомога держави. Тому пропонується внести зміни до Закону України "Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам", а саме: виключити з порядку документів, який зазначено у цьому Законі, довідку про доходи та майновий стан усіх членів сім'ї.

**Література:** 1. Конституція України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua). 2. Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам : Закону України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua). 3. Скакун О. Ф. Теорія держави і права / Скакун О. Ф. – Х. : Консум, 2001. – 656 с. 4. Заєць А. П. Правова держава в контексті новітнього українського досвіду / Заєць А. П. – К. : Парламентське видавництво, 1999. – 274 с.

## УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТОМ: ОСНОВНІ ПОНЯТТЯ

*Анотація. Розглянуто особливості, характеристики та етапи проекту, особливості та характеристики процесу управління проектом, надано тлумачення категоріям "проект" та "управління проектом".*

*Аннотация. Рассмотрены особенности, характеристики и этапы проекта, особенности и характеристики процесса управления проектом, даны определения категориям "проект" и "управление проектом".*

*Annotation. Peculiarities characteristics and stages of the project, as well as the project management process have been considered, categories of "project" and "projectmanagement" have been defined.*

*Ключові слова: проект, управління, система, етап, аналіз.*

Будь-яка справа або діяльність, метою якої є отримання певного результату, є проектом, що передбачає здійснення цілого ряду необхідних заходів та процедур. Проект – це тривалий процес, а запровадження зазначених процедур та ефективність самого проекту значною мірою залежать від якості процесу управління проектом. Це стосується без винятку всіх сфер управління, економіки та діяльності, підприємств, установ та організацій різних форм власності та спрямованості.

Суттєвий пласт знань з питання управління проектами міститься у дослідженнях міжнародних фінансових організацій, спеціалізованих професійних організацій, що об'єднують фахівців з даного питання. Найбільшу зацікавленість становлять праці таких фахівців, як: П. Мартіна та К. Тейт, Д. Герд, А. Товб, Г. Цинес, В. Шапіро, С. Бушуєв, Н. Бушуєва, І. Бабаєв, В. Яковенко, С. Дзюба та ін.

Мета роботи – сформулювати визначення понять "проект" і "управління проектом" на підставі дослідження сутності проекту та процесу управління проектом, а також визначити їх особливості і характеристики, здійснити класифікацію проектів. Поняття проекту в різних дослідженнях може трактуватись з урахуванням різних аспектів, позицій. У широкому сенсі під проектами можна вважати будь-яку діяльність, яка призводить до певних змін. Окремі автори [1, с. 13] зазначають, що поняття проекту може мінятись залежно від визначених завдань, запланованих результатів, секторів економіки тощо. Аналізуючи найбільш поширені визначення поняття "проект" (табл. 1), можна виділити такі основні критерії, які покладені в їх основу: проект як певний тривалий процес; проект як сукупність певних дій; проект як певний вид діяльності; проект як певне підприємство.

Таблиця 1

Визначення поняття "проект"

Автор	Визначення
Британський стандарт BS 6079-1:2000	Це унікальна сукупність скоординованих дій (робіт) з певними початком та закінченням, що здійснюється певною особою або організацією для досягнення певної мети у заздалегідь визначений термін, витрати та параметри виконання [2]
Австралійський інститут з управління проектами	Це унікальна сукупність взаємопов'язаних дій (робіт) з визначеними датами початку та закінчення, необхідними для успішного досягнення загальної мети [3]
А. Товб, Г. Цинес	Це особлива форма здійснення цілеспрямованих змін, яка передбачає, що ці зміни повинні бути реалізовані в рамках певних обмежень за строками, вартістю та характеристиками очікуваних результатів [4]
П. Мартін, К. Тейт	Це тимчасовий процес, що має початок та кінець, і результат якого є унікальним [5]
І. Мазур, В. Шапіро, Н. Ольдерогге	Це цілеспрямоване, заздалегідь розроблене та заплановане створення або модернізація фізичних об'єктів, технологічних процесів, технічної та організаційної документації для них, матеріальних, фінансових, трудових та інших ресурсів, а також управлінських рішень і заходів з їх виконання [1]
Кодекс знань про управління проектами	Це певне завдання з визначеними вихідними даними та необхідними результатами, що зумовлюють спосіб її рішення [6]

Отже, проект – це завдання, метою якого є досягнення певного неповторного за своїми характеристиками та особливостями результату, що здійснюється в заздалегідь визначений



термін, у межах ліміту необхідних ресурсів. Проект є складною системою, що має певні етапи, які потребують якісного та ефективного управління: визначення завдання та ініціалізація проекту; планування проекту; виконання проекту; завершення проекту й отримання визначених результатів, ефекту тощо. Усе це вимагає виокремлення категорії "управління проектом". Управління проектами є складним процесом, під час якого вирішуються питання взаємовідносин між усіма учасниками, що задіяні у процесі управління, вибору методів і підходів управління проектом, установлення механізмів. Аналіз визначень категорії "управління проектами" наведено в табл. 2.

Таблиця 2

**Визначення поняття "управління проектом"**

Автор	Визначення
І. Мазур, В. Шапіро, Н. Ольдерогге	Це методологія організації, планування, керівництва, координації трудових, фінансових ресурсів протягом проектного циклу, що спрямована на ефективне досягнення його мети шляхом застосування сучасних методів та технологій управління для досягнення визначених у проекті результатів за складом та обсягом робіт, вартістю, часом, якістю та задоволенню учасників проекту [1]
А. Товб, Г. Цинес	Це професійна творча діяльність з керівництва людськими та матеріальними ресурсами шляхом застосування сучасних методів, засобів та мистецтва управління для успішного досягнення раніше визначених цілей при певних вимогах до строків, бюджету та характеристики очікуваних результатів проектів, що здійснюються в ринкових умовах у соціальних системах [4]
П. Мартін, К. Тейт	Це набір інструментів, технологій та знань, застосування яких до проекту дозволяє досягти найкращих результатів [5]
Кодекс знань про управління проектами	Це процес застосування знань, навичок, методів, засобів та технологій до проектної діяльності з метою досягнення або перебільшення очікувань учасників проекту [6]

Отже, управління проектом – складний багатогранний управлінський процес реалізації певного проекту на всіх його етапах, який складається з комплексу механізмів, дій, засобів, інструментів і здійснюється під впливом зовнішніх та внутрішніх ризиків, з урахуванням різноманітних відносин зовнішнього та внутрішнього характеру.

**Література:** 1. Мазур И. И. Управление проектами : учебн. пособие / Мазур И. И., Шапиро В. Д., Ольдерогге Н. Г. ; под ред. И. И. Мазура. – 2-е изд. – М. : Омега-Л, 2004. – 664 с. 2. British Standard BS 6079-1:2000. Project management – Part 1 : Guide to Project management. – 182 p. 3. Australian Institute for Project management, National Competence Standard for Project management. – Guidelines, 1996 – 162 p. 4. Товб А. С. Управление проектами: стандарты, методы, опыт / Товб А. С., Цинес Г. Л. – М. : ЗАО "Олимп-Бизнес", 2003. – 240 с. 5. Мартин П. Управление проектами / Мартин П., Тейт К. ; пер. с англ. – СПб. : Питер, 2006. – 224 с. 6. A Guide to the Project Management Body of Knowledge. PMI Standards Committee / Ed. Duncan W.R., 1996. 7. A Guide to the Project management Body Knowledge. Project Management Institute Standards Committee. 2000 Edition., 2000. – 224 p.

УДК 351:659.1

**Сердечна Л. В.**

## **АНАЛІЗ ТЕРМІНОЛОГІЧНОГО АПАРАТУ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РЕКЛАМНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

*Анотація. Проаналізовано сучасний стан термінологічного апарату державного регулювання реклами. Визначено напрями його удосконалення з комплексним урахуванням впливу рекламної діяльності на соціально-економічні процеси.*

*Аннотация. Проанализировано современное состояние терминологического аппарата государственного регулирования рекламы. Определены направления его совершенствования, исходящие из необходимости комплексного учета влияния рекламной деятельности на социально-экономические процессы.*

© Сердечна Л. В., 2012



*Annotation. The author analyzes current state of Ukrainian government policy on advertising, the preconditions of its improvement, together with the influence of advertising on social and economic processes, which are unfolding in Ukraine, and the problems of adequate state regulation of advertising.*

*Ключові слова: державне регулювання, рекламна діяльність.*

Сучасна реклама – це не тільки сфера підприємницької діяльності, інтенсивно зростаюча галузь національної економіки, привабливий ринок зі стабільно високою динамікою зростання, але й потужна масова комунікація з практично необмеженими можливостями, яка впливає на різні сфери соціально-економічного життя, формує суспільні цінності. Вплив реклами на суспільство, в тому числі і негативний, висуває перед державним управлінням рекламною діяльністю вимоги щодо його соціальної адекватності. Соціальна роль самої реклами виводить її за лаштунки підприємництва, а взаємовідносини у сфері реклами за рамки ринкових відносин, тому проблеми державного управління і регулювання рекламною діяльністю, окрім економічного, отримують досить широкий соціальний аспект.

Ефективне управління і регулювання має спиратись на системний підхід і наявність чітких орієнтирів, що зумовлює необхідність в уточненні теоретичного змісту категорій і понять. Тривалий час у державній економічній політиці певною мірою перебільшувалось значення і роль ринкових засад регулювання економіки та ринкової саморегуляції [1]. Значною мірою цей фактор разом з недостатністю досвіду в регулюванні такої сфери, як реклама, сформували сучасний стан державного управління рекламою та саморегулювання у рекламній сфері. Згідно з дослідженнями авторитетного вітчизняного вченого в галузі реклами Ромата Є. В., основні підходи до регулювання рекламною діяльністю визначаються загальною політикою держави щодо її ролі в управлінні національною економікою. Важливим фактором становлення системи державного регулювання в Україні стало також формування і активна діяльність органів саморегулювання. Саме завдячуючи активній позиції громадських організацій рекламистів, формувалось і, значною мірою, змінювалось рекламне законодавство в напрямі, що сприяло розвитку рекламного бізнесу та відповідає інтересам суб'єктів підприємництва [2, с. 28].

Формування і розвиток термінологічної бази регулювання відбувались в умовах відсутності досвіду і практики в даній сфері. Цей процес розпочато на початку 1990-х років, коли розвиток вітчизняної реклами висунув потребу формування організаційно-правової бази. Прийняття у 1996 р. Закону України "Про рекламу" сприяло регулюванню правових відносин у сфері реклами, в Законі були визначені значення термінів.

Важливо зауважити, що в розробці Закону й інших нормативно-законодавчих актів, що регулюють рекламну діяльність, брали участь українські рекламисти. Спілка рекламистів України, яка була створена у 1993 р., змогла налагодити взаємодію з державною владою. Активність організації рекламистів у справі регулювання рекламною діяльністю відзначена в дослідженні Ромата Є. В. [2, с. 70–71]. Наслідком цього стало надання в самому законодавстві широких прав і повноважень громадським організаціям рекламистів, у тому числі у законотворчій діяльності, що визначено, наприклад, у ст. 29 Закону [3].

Будучи залученими до законотворчої діяльності, рекламисти лобювали власні інтереси, зокрема, це знайшло свій відбиток і у формуванні термінологічного апарату. Так, наприклад, Закон визначає, що "споживачі реклами – невизначене коло осіб, на яких спрямовується реклама" [3], але дане визначення не дає підстав споживачам реклами для адекватного захисту своїх прав згідно з законодавством у сфері прав споживачів, тому що реклама – по-перше, не визначена як продукція, що споживається, і, по-друге, сам споживач "невизначений". Законодавство у сфері реклами включає досить широке коло об'єктів регулювання, проте правовий захист споживачів реклами залишається поза ним. Реклама ідентифікується як інформація, проте залишається поза сферою інформаційних відносин і відповідного законодавства. У той же час реклама не ідентифікується як вид масової комунікації з відповідним регулюванням у сфері ЗМІ (засобів масової інформації). Певний вплив на формування термінологічного апарату мали аналіз і застосування зарубіжного досвіду, проте самі терміни використовувались не завжди вдало, вибірково без урахування національної специфіки. Тому на даний час є потреба у порівняльних дослідженнях, щоб ефективно використовувати позитивний досвід, а не копіювати. Актуальним є питання дослідження соціальних проблем і аспектів рекламною діяльності, а також формування відповідного термінологічного апарату. У дослідженні російських вчених звертається увага на складність вирішення завдання щодо формування вичерпного визначення реклами, яке б відображало всебічно цей феномен [4, с. 7].

Таким чином, у сучасних умовах проблема комплексного підходу до вдосконалення державного регулювання реклами привертає увагу дослідників, у тому числі і питання щодо уточнення і наповнення новим змістом термінів, понять і категорій як рекламною діяльності в цілому, так і державного управління в цій галузі економіки, яка впливає на всі сфери життя сучасного суспільства.

**Література:** 1. Мамутов В. К. Про поєднання держрегулювання і ринкової саморегуляції / В. К. Мамутов // Економіка України. – 2006. – № 1. – С. 59–65. 2. Ромат Є. Державне управління рекламою та саморегулювання у рекламній сфері : моногр. / Ромат Є. – К. : Студцентр, 2003. – 112 с. 3. Про рекламу : Закон України в редакції Закону № 1465-VI від 04.06.2009 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>. 4. Романов А. А. Реклама: между социумом и маркетингом : научная монография / Романов А. А. – М. : Маркет ДС, 2002. – 300 с.

## НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ СТИМУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ОСІБ З ОБМЕЖЕНИМИ ФІЗИЧНИМИ МОЖЛИВОСТЯМИ

*Анотація. Проаналізовано недоліки існуючого механізму стимулювання зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями. Запропоновано напрямки вдосконалення механізму стимулювання зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями.*

*Аннотация. Проанализированы недостатки существующего механизма стимулирования занятости людей с ограниченными физическими возможностями. Предложены пути усовершенствования механизма стимулирования занятости людей с ограниченными физическими возможностями.*

*Annotation. Analysis of lacks of existing mechanism of stimulation of employing people with limited physical abilities has been made. The ways of improvement of mechanism of stimulation of people employment with limited abilities are offered.*

*Ключові слова: рівень зайнятості, рівень працевлаштування, механізм стимулювання зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями.*

Подолання кризових явищ у сфері зайнятості та на ринку праці великою мірою пов'язане із встановленням в якості головних напрямів соціальної політики пріоритетів щодо збереження трудового потенціалу та соціального захисту населення від безробіття, особливо людей з обмеженою конкурентоспроможністю [1]. До останніх зокрема відносимо молодь, жінок, осіб з обмеженими фізичними можливостями.

Рівень соціального захисту населення в нашій країні в умовах хронічної інфляції не дає змоги повною мірою задовольнити найсуттєвіші потреби людей з особливими потребами, які потерпають не лише від матеріальних нестатків, а, в багатьох випадках, також від усвідомлення власної нереалізованості та соціальної незатребуваності в суспільстві. У таких умовах усе більше інвалідів намагаються змінити своє життя шляхом пошуку підходящої роботи та, в разі потреби, підвищити рівень своєї кваліфікації або набути нової спеціальності для подальшого працевлаштування [2].

Для ефективної реалізації проголошеного державою права на працю людей з особливими потребами та забезпечення отримання підходящої роботи інвалідами, які бажать працювати, особливої актуальності набуває постійна підтримка процесу їхнього працевлаштування та збільшення кількості зайнятих інвалідів у державних та громадських установах і на підприємствах. Основні напрями проведення державної політики зайнятості, затверджені Указом Президента України № 588/2011 "Про заходи щодо розв'язання актуальних проблем осіб з обмеженими фізичними можливостями" [3], Постановою Кабінету Міністрів України від 12.05.2007 року № 716 та Державною програмою розвитку системи реабілітації та трудової зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями, психічними захворюваннями та розумовою відсталістю на період до 2011 року [4], передбачають:

державну підтримку осіб з обмеженими фізичними та розумовими можливостями, яка здійснюватиметься відповідно до Закону України "Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні" шляхом їх гарантованого працевлаштування у межах встановленого Законом нормативу робочих місць і впровадження механізму заохочення роботодавців до працевлаштування інвалідів;

удосконалення механізму сприяння зайнятості осіб з обмеженими фізичними та розумовими можливостями, що пов'язане з ефективними використанням коштів Фонду соціального захисту інвалідів для створення робочих місць (у тому числі з використанням гнучких форм організації праці, застосуванням надомної праці), сприянням підприємницькій діяльності, а також активізацією роботи державної служби зайнятості, що пов'язана з їх професійною орієнтацією, навчанням та працевлаштуванням.

В Україні поряд зі збереженням у складі населення стабільної високої частки осіб з функціональними обмеженнями спостерігається зростання чисельності працюючих інвалідів. Однак, незважаючи на це, питома вага інвалідів, що охоплені трудовою зайнятістю, все ще залишається невисокою. Проблема працевлаштування людей з обмеженими можливостями є для України вкрай нагальною і потребує нових, неординарних рішень.



Аналіз статистичних даних свідчить про низьку соціальну ефективність системи стимулювання зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями. Так, серед осіб з інвалідністю через службу зайнятості працевлаштовується лише третина з тих, які перебувають на обліку [5].

Упродовж п'яти останніх років населення України зменшилося на 2 %, а кількість інвалідів зросла на 5,5 % і на початок 2010 року становила 2,6 млн осіб, або майже 6 % загальної кількості населення. Про це ZAXID.NET повідомили в прес-службі Рахункової палати. План створення у 2007 – 2011 роках робочих місць для працевлаштування інвалідів за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів на початок II півріччя 2010 року виконано, за даними Фонду, на 78 %: створено понад 9 тис. робочих місць. Водночас аудитом встановлено, що створення багатьох із них було формальним [6].

Як свідчать результати аудиту, кількість працевлаштованих інвалідів з кожним роком зменшується як через небажання роботодавців працевлаштовувати їх, так і через низьку активність самих інвалідів. Отже, необхідні заходи державного регулювання, спрямовані на економічне стимулювання роботодавців щодо працевлаштування інвалідів, а також на запровадження нових форм працевлаштування. Основні причини виявлених аудитором проблем – це відсутність з боку Міністерства належної координації та організації діяльності державних органів, що відповідають за професійну реабілітацію інвалідів [6].

**Література:** 1. Лібанова Е. Ціннісні орієнтації та соціальні реалії українського суспільства / Е. Лібанова // Економіка України. – 2008. – № 10. – 135 с. 2. Безмежні можливості людей з інвалідністю // Робота : газета Харківського обласного центру зайнятості. – 2011. – № 10. – 4 с. 3. Про заходи щодо розв'язання актуальних проблем осіб з обмеженими фізичними можливостями : Указ Президента України № 588/2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.president.gov.ua/documents/13584.html>. 4. Про затвердження Державної програми розвитку системи реабілітації та трудової зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями, психічними захворюваннями та розумовою відсталістю на період до 2011 року : Постанова Кабінету Міністрів України від 12.05.2007 р. № 716 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/716-2007-%D0%BF>. 5. Лесько О. Й. Соціально-економічні аспекти зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями / О. Й. Лесько, І. Г. Мельник // Економіка: проблеми теорії та практики. – 2002. – Вип. 138. – С. 96. 6. Проблема працевлаштування інвалідів залишається невирішеною // Відомості-UA.com 21 жовтня 2010 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://vidomosti-ua.com/news/15684>.

**Галушко Б. П.**

УДК 351.824.11

## **ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ МЕХАНІЗМУ ПОБУДОВИ ПАЛИВНО-ЕНЕРГЕТИЧНОГО КОМПЛЕКСУ**

*Анотація. Визначено сутність поняття "механізм". Розроблено авторське бачення механізму побудови паливно-енергетичного комплексу України.*

*Аннотация. Определена сущность понятия "механизм". Разработано авторское видение механизма построения топливно-энергетического комплекса Украины.*

*Annotation. The essence of the concept "mechanism" is defined. The author's seeing of the mechanism of construction of the fuel and energy complex of Ukraine has been defined.*

*Ключові слова: механізм, паливно-енергетичний комплекс.*

Енергозабезпеченість економіки України залежить як від зовнішніх, так і внутрішніх факторів. Проте, враховуючи географічне положення України та обмежені можливості впливу на суб'єктів світового ринку енергоресурсів, більш прийнятним видається налагодження механізму паливно-енергетичного комплексу. Це дозволить створити запас міцності для протидії несприятливим зовнішнім умовам.

Україна належить до держав, недостатньо забезпечених власними енергоресурсами. За цим показником вона відстає від країн Західної Європи, в тому числі й таких, як Німеччина і Франція.

© Галушко Б. П., 2012



Окремими видами палива Україна забезпечена лише на 20 – 30 % і тільки вугіллям – на 100 %. Водночас Україна має найбільш енергомістку економіку. Енергомісткість національного доходу України у 4 – 6 разів вища, ніж у Японії та країнах Західної Європи. Споживання умовного палива на душу населення у нас становить приблизно 6,5 т, тоді як у перелічених країнах тільки 4,2 – 5,5 т. Основними видами енергоресурсів в Україні є кам'яне вугілля, нафта, газ, атомна і водна енергія [1]. Тому формування механізму побудови паливно-енергетичного комплексу в Україні є актуальним і становить інтерес для дослідження.

Мета цієї роботи – визначення сутності механізму побудови паливно-енергетичного комплексу. Об'єктом роботи є паливно-енергетичний комплекс України, предметом – механізм його побудови.

"Механізм" як економічну наукову категорію визначають так: "1) це система, пристрій, спосіб, що визначають порядок певного виду діяльності; 2) внутрішній пристрій машини, устаткування тощо – система певних ланок та елементів, що приводить їх у дію" [2].

Азриліан А. Н. [3] у "Великому економічному словнику наводить своє визначення поняття "механізм":

- 1) послідовність станів, процесів, що визначає собою дію, явище;
- 2) система, пристрій, що визначає порядок деякого виду діяльності;
- 3) внутрішню побудову машини, приладу, апарату, що приводить їх у дію.

Таким чином, механізм побудови паливно-енергетичного комплексу становить систему станів, процесів, державних впливів на паливно-енергетичний комплекс, що визначає порядок його роботи і дозволить знизити витрати палива і знизити залежність України від зовнішніх поставальників енергоресурсів. Механізм побудови паливно-енергетичного комплексу має об'єднувати суб'єктів паливно-енергетичного комплексу України і вимагає розробки узгодженої політики їх розвитку та удосконалення енергоефективності економіки загалом. Виникає необхідність обґрунтування комплексної системи нормативно-правового, інституційного та фінансового забезпечення реалізації державної політики в управлінні паливно-енергетичним комплексом. Тільки комплексний підхід до їх розробки і визначення пріоритетних напрямів дозволить забезпечити зниження втрат паливно-енергетичного комплексу, що має знизити енергоємність виробництва.

---

**Література:** 1. Стельмащук А. М. Державне регулювання економіки : навчальний посібник / Стельмащук А. М. – Тернопіль : ТАНГ, 2000. – 315 с. 2. Економічна енциклопедія : у 3-х томах / під заг. ред. С. В. Мочерного та ін. – К. : Видавничий центр "Академія", 2001. – 848 с. 3. Большой экономический словарь / под ред. А. Н. Азриляна. – 7-е изд., доп. – М. : Институт новой экономики, 2011. – 1472 с.

УДК 336.143(075)

---

**Аведян Л. Й.**

---

**Дунаєвська О. О.**

---

## **УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ВПРОВАДЖЕННЯ ГУМАНІТАРНОЇ ПРОГРАМИ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ**

*Анотація. Здійснено пошук напрямів удосконалення реалізації державної політики у сфері культури, вирівнювання умов оплати праці працівників мистецтва в Україні шляхом урахування регіональних особливостей.*

*Аннотация. Осуществлен поиск направлений совершенствования реализации государственной политики в сфере культуры и искусства, выравнивание условий оплаты труда работников искусства в Украине с помощью учёта региональных особенностей.*

*Annotation. Search of directions for state policies in culture and art sphere realization perfection, alignment of repayment terms of art's workers in Ukraine by means of regional features being taken into account has been carried out.*

*Ключові слова: культура, мистецтво, академічність, формульний розрахунок.*



На сьогоднішній день однією з проблем реалізації гуманітарної програми у Харківській області є недофінансування закладів мистецтва. Ця проблема є недостатньо розглянутою і вивченою.

Методом даного дослідження є пошук джерела проблеми недофінансування закладів мистецтва у Харківській області.

Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 05.09.2001 р. № 1195 "Про затвердження Формули розподілу обсягу міжбюджетних трансфертів (дотацій вирівнювання та коштів, що передаються до державного бюджету) між державним бюджетом та місцевими бюджетами" розрахунковий показник обсягу видатків на культуру і мистецтво визначається виходячи з чисельності наявного населення адміністративно-територіальної одиниці та фінансових нормативів бюджетної забезпеченості на одного мешканця, що розраховується як середній розмір загальних видатків відповідних місцевих бюджетів, затверджених місцевими радами на бюджетний період, що передувє плановому, на одного мешканця, і коригується на прогнозний обсяг ресурсів бюджету, що спрямовуються на зазначену мету (цілі) у плановому бюджетному періоді. Визначення обсягу міжбюджетних трансфертів здійснюється Міністерством фінансів України на основі нормативів видаткових потреб у розрахунку на душу населення, відповідно до чисельності наявного населення на 1 січня відповідного року базового періоду [1].

Розрахунковий обсяг видатків на культуру і мистецтво визначається за такою формулою:

$$Vki = Hkob \times Ni + Vkgi,$$

де  $Vki$  – розрахунковий обсяг видатків на культуру і мистецтво;

$Hkob$  – фінансовий норматив бюджетної забезпеченості видатків на культуру і мистецтво бюджету Автономної Республіки Крим та обласного бюджету в розрахунку на одного мешканця;

$Ni$  – чисельність наявного населення адміністративно-територіальної одиниці станом на 1 січня відповідного року;

$Vkgi$  – обсяг додаткових видатків бюджету адміністративно-територіальної одиниці, до складу якої входять населені пункти, які за статусом віднесені до гірських. Ці видатки визначаються за окремим розрахунком [1].

У даний час цей метод, який називають "формульним", викликає чимало нарікань і суперечок. На жаль, метод формульного розрахунку на душу населення не враховує особливості кожного регіону. Відповідно до зазначеної формули, регіони з приблизно однаковою чисельністю наявного населення отримують приблизно однаковий обсяг видатків на культуру і мистецтво.

За станом на 01.02.2012 р. з 9 закладів і підприємств мистецтва, які підпорядковані Управлінню культури і туризму Харківської обласної державної адміністрації, 5 театрів і 1 концертний заклад мають звання "академічний", 1 театр здобув статус "національний", 1 концертна установа має структурні підрозділи, які мають звання "академічний". Згідно з Постановою КМУ від 03.04.2006 р. № 413 "Деякі питання оплати праці працівників національних закладів культури" та Постанови КМУ від 03.02.2010 р. № 109 "Про оплату праці працівників закладів культури, яким надано статус академічних", до установ, які мають звання "академічний" і статус "національний", застосовуються додаткові коефіцієнти підвищення посадових окладів [2; 3]. Протягом останніх років обсяг коштів, що виділяються згідно з формульним розрахунком, не забезпечує навіть рівень фінансової безпеки театральних-концертних установ Харкова (оплату праці без врахування посадових окладів а також оплати енергоносіїв), уже не говорячи про підвищення посадових окладів за звання "академічний", а також капітальні та поточні ремонти і придбання.

Причиною цього є те, що Харків – єдине місто в Україні, в якому налічується така кількість театральних-концертних установ, а також наявність фінансово емного театру опери та балету.

В Україні існує 6 театрів опери та балету, які є найбільш фінансово емними установами галузі "Культура" (наприклад, питома вага Харківського національного академічного театру опери та балету ім. М. В. Лисенка складає біля 3-ї частини бюджету на утримання закладів культури та мистецтва Харківської області). Деякі з національних театрів фінансуються з державного бюджету, інші – з обласного.

Існуюча практика розподілу бюджетних ресурсів унеможливує упровадження механізмів стимулювання та оптимізації витрат бюджетних коштів у процесі господарсько-фінансової діяльності, ставить у нерівні можливості регіони України з приводу розвитку усієї галузі, унеможливує вирішення накопичених проблем матеріально-технічної бази закладів культури області (у Харківській області 50 % непрацюючих опалювальних систем закладів культури).

Сьогодні зберегти унікальне духовне надбання Харківщини можливо лише за умови державної підтримки. З метою вирівнювання умов оплати праці працівників установ мистецтва Харківської області з працівниками установ мистецтва інших регіонів України до формули розрахункового обсягу видатків на культуру і мистецтво необхідно ввести коригувальні коефіцієнти, які б ураховували наявну кількість театральних-концертних установ, а також внести зміни до Закону України "Про Державний бюджет України". Застосування таких заходів дозволить зберегти існуючий кадровий потенціал театральних-концертних установ Харківської області.

**Література:** 1. Про затвердження Формули розподілу обсягу міжбюджетних трансфертів (дотацій вирівнювання та коштів, що передаються до державного бюджету) між державним бюджетом та місцевими бюджетами : Постанова КМУ від 05.09.2001 р. № 1195 [Електронний ресурс]. – Режим доступу :

www.kmu.gov.ua. 2. Про оплату праці працівників закладів культури, яким надано статус академічних : Постанова Кабінету Міністрів України від 03.02.2010 р. № 109 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.kmu.gov.ua. 3. Деякі питання оплати праці працівників національних закладів культури : Постанова Кабінету Міністрів України від 03.04.2006 р. № 413 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.kmu.gov.ua. 4. Про культуру : Закон України від 06.01.2011 р. № 2778-V [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.rada.gov.ua. 5. Комплексна програма розвитку гуманітарної сфери Харківської області (затверджена рішенням Харківської обласної ради від 03.02.2009 р. № 1103-V).

УДК 338.24

**Гнатенко А. І.**

## **НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ**

*Анотація. Сформовано рекомендації щодо вдосконалення механізму державного регулювання соціально-економічного розвитку регіонів України.*

*Аннотация. Сформированы рекомендации по усовершенствованию механизма государственного регулирования социально-экономического развития регионов Украины.*

*Annotation. Recommendations on the mechanism of public regulation of the social-economic development of the regions of Ukraine improvement have been formed.*

*Ключові слова: механізм державного регулювання соціально-економічного розвитку регіонів.*

Державне регулювання соціально-економічного розвитку регіонів стає основою для ціле-спрямованого розвитку регіонів на базі стратегії соціально-економічного розвитку країни.

Невирішеність та нагромадження проблем у механізмі державного регулювання соціально-економічного розвитку є характерним на сучасному етапі розвитку для України. Це, насамперед, проблеми правового, інституційного, організаційного та фінансового забезпечення його реалізації.

Як показують дослідження [1 – 4], чинна нормативно-правова база державної регіональної політики не відповідає вимогам системності й тому потребує удосконалення. Слід зазначити, що напрям, обраний у Концепції державної регіональної політики (2008 року) та покладений на мову права у законопроекті "Про засади державної регіональної політики" № 6462 від 1 червня 2010 р., є перспективним, таким, що відповідає потребам українських регіонів і кращій європейській практиці. Він передбачає унормування основи розвитку економічної самостійності регіонів, створення ефективних механізмів їх економічної інтеграції, зміцнення матеріальної бази органів місцевого самоврядування та підвищення рівня їх ресурсного забезпечення. Серед пріоритетів реформування державного управління регіональним розвитком в Україні визнано створення сучасного інституту, спроможного забезпечувати регіональний розвиток держави – Державного фонду регіонального розвитку. Інституційно-правовим шляхом вирішення проблеми його створення і функціонування є, зокрема, внесення відповідних змін до Бюджетного кодексу України [4].

Досвід укладання та реалізації угод між Кабінетом Міністрів України та обласними радами щодо регіонального розвитку засвідчив, що в умовах дефіциту фінансових ресурсів, запровадження жорсткої економії бюджетних коштів тощо, збільшується кількість напрямів та положень угод, які потребують удосконалення. Зокрема, потребують прискорення процедури укладання угод щодо регіонального розвитку та забезпечення їх прозорості. У тому числі першочергове укладання угод щодо розвитку Кіровоградської, Тернопільської, Чернівецької, Житомирської, Закарпатської та Хмельницької областей (ці регіони за обсягом виробництва валового регіонального продукту на 1 особу стабільно займають останні місця з-поміж регіонів, тобто відповідають законодавчо визначеним критеріям депресивності).

Необхідно також подолати невизначеність статусу та інертність центральних органів виконавчої влади щодо підготовки та укладання угод. Координацію діяльності центральних і місцевих органів влади стосовно розроблення і виконання планів заходів щодо реалізації Державної стратегії



регіонального розвитку мало здійснювати Міністерство регіонального розвитку та будівництва України. На сьогодні ці функції частково покладено на Міністерство економічного розвитку і торгівлі [1, с. 97].

Слід вирішити також проблему подолання шаблонного використання розробниками стратегій регіонального розвитку відповідних Методичних рекомендацій Міністерства економіки України [3] (хоча це й спрощує перебіг бюрократичних процедур та підвищує шанси регіону на позитивне вирішення питання про укладання Угоди), адже це, як правило, залишає поза увагою значну частину важливих, специфічних проблем місцевого розвитку, притаманних тій чи іншій території. Необхідно подолати здебільшого декларативний характер більшості стратегій регіонального розвитку як документа. На практиці він не повинен бути далеким від реальних потреб місцевого розвитку та можливостей його ресурсного забезпечення.

Вирішення потребують проблеми і фінансової складової механізму державного регулювання соціально-економічного розвитку регіонів. Зокрема, одним із основних завдань реформування регіональних міжбюджетних відносин в майбутні роки є скорочення дотацій місцевим бюджетам і забезпечення їх самодостатності. У зв'язку з цим наступним етапом роботи є виявлення тих статей доходів бюджету, за якими можливо (або необхідно) збільшити надходження з метою розширення прибуткової бази території. У даному випадку робота повинна проводитися у двох напрямках: збільшення надходжень доходів за рахунок розширення бази оподаткування – середньо- та довгострокова перспективи; збільшення надходжень до бюджету за рахунок скорочення недоїмок за обов'язковими платежами – короткострокова перспектива [2; 4].

Отже, на сучасному етапі розвитку України вирішити наявні проблеми державного регулювання соціально-економічного розвитку регіонів допоможе упровадження інноваційних підходів до регіонального розвитку. Інноваційні підходи до регіонального розвитку, налагодження ефективного діалогу на рівні "державна – регіон – громада" дозволять "розблокувати" процеси соціально-економічного зростання на регіональному рівні – основи досягнення динамічного, збалансованого розвитку регіонів та зростання добробуту громадян України.

**Література:** 1. Долішній М. І. Регіональна політика на рубежі XX – XXI століть: нові пріоритети : [монографія] / М. І. Долішній. – К. : Наукова думка, 2006. – 512 с. 2. Інноваційні підходи до регіонального розвитку в Україні / [С. О. Біла, Я. А. Жаліло, В. І. Жук та ін.]. – К. : НІСД, 2011. – 47 с. 3. Методичні рекомендації щодо формування регіональних стратегій розвитку. – К. : Міністерство економіки та з питань європейської інтеграції, 2002. – 22 с. 4. Регіони України у післякризовий період: ризики та перспективи розвитку : аналіт. доп. / С. О. Біла, О. В. Шевченко, В. І. Жук та ін. ; за ред. С. О. Білої. – К. : НІСД, 2011. – 104 с.

---

**Гришина І. В.**

УДК 35.077.6

## **МОТИВАЦІЙНІ КОНЦЕПЦІЇ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ**

*Анотація. Проаналізовано мотиваційні концепції публічного адміністрування та запропоновано рекомендації для забезпечення удосконалення роботи публічних службовців.*

*Аннотация. Проанализированы мотивационные концепции публичного администрирования и предложены рекомендации для обеспечения совершенствования работы публичных служащих.*

*Annotation. The motivational concepts of public administration have been analyzed and recommendations for improving the work of public servants have been provided.*

*Ключові слова: мотивація, публічне адміністрування, модель.*

У сучасних умовах глобалізація та інтенсивний розвиток світової економіки задають стандарти, яким має відповідати будь-яка держава, що претендує на гідне місце в світовому співтоваристві, що, у свою чергу, вимагає також зміни самої суті публічного адміністрування. Однак необхідно зазначити, що ця система в Україні не зазнала серйозних змін і не достатньою мірою

---

© Гришина І. В., 2012



відповідає потребам нової структури української соціально орієнтованої ринкової економіки. Нові умови висувають більш високі вимоги до компетентності, кваліфікації і професіоналізму адміністративного апарату і самої структури публічного адміністрування.

Система публічної служби не може бути ефективною, якщо у ній не зацікавлені самі службовці, а якщо чиновники неефективні, некомпетентні й погано мотивовані, тоді масштабні кризи у державі стають практично неминучими. Отже, дослідження мотиваційних концепцій публічного адміністрування є актуальним.

Теоретичні та методичні основи мотивації персоналу знайшли відображення у роботах таких вчених, як С. Адамс, К. Альдерфер, Д. Богиня, В. Врум, Ф. Герцберг, М. Дороніна, Е. Лоулер, А. Маслоу, Д. Мак-Клелланд, К. Платонов, Л. Портер, Дж. Перрі, М. Семикіна, Е. Хондекхем та ін. Віддаючи належне науковій і практичній значущості праць вищезгаданих авторів, необхідно зазначити, що неоднозначність процесу мотивації у сфері публічної служби, його постійна трансформація і залежність від зовнішніх факторів обумовлюють необхідність його перманентного дослідження для вирішення теоретичних та прикладних проблем мотивації і стимулювання трудової діяльності публічних службовців.

Метою роботи є дослідження мотиваційних концепцій публічного адміністрування та їх функціональна адаптація до потреб публічної служби.

Сучасна парадигма публічного адміністрування формувалась під впливом різних наукових течій. Найбільший вплив справила концепція раціональної бюрократії М. Вебера, відповідно до якої ідеальна бюрократія раціональна, високопрофесійна і аполітична. Бюрократ, згідно з даною теорією, не повинен бути прислужником керівників і зобов'язаний працювати, керуючись інтересами справи, незалежно від зміни влади. Основним мотивом високоефективної роботи публічного службовця М. Вебер вважав почуття влади: "Навіть на формально скромних посадах свідомість впливу на людей, участі у владі над ними, але в першу чергу – почуття того, що і ти тримаєш у руках нерв історично важливого процесу, – здатне підняти професійного політика вище рівня повсякденності" [1, с. 689].

Пріоритетними в концепції менеджереалізму є раціональні й утилітаристські аспекти мотивації праці, що певним чином акцентувало увагу на необхідності довести стимулювання на публічній службі до рівня приватного сектора. Даний підхід був доповнений етичними імперативами концепції "ефективне управління" (Good Governance). Отже, прозорість, реагування на потреби громадян, партисипативність, орієнтованість на справедливість, інклюзивність, результативність і дієвість, відповідальність, підзвітність громадськості – основні вимоги до публічних службовців відповідно до концепцій менеджереалізму і "ефективного управління".

Аналіз сучасних уявлень про публічне адміністрування дозволяє виділити концепцію "мотивація служіння суспільству" (Public service motivation, PSM) [2, с. 56–79], яка орієнтується на мотиваційні сили, що спонукають приватних осіб на безкорисне виконання значущих суспільних завдань в інтересах держави та відповідно до якої публічній службі, як соціальному інституту, іманентно властиві такі цінності, як: неупередженість, справедливість, прозорість, відповідальність, чесність, дотримання закону, прихильність демократії і служіння суспільству.

Проведений аналіз дозволив виявити, що в даний час існує протиріччя між метою, завданнями, які стоять перед публічною службою, і актуальною структурою мотивації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, що потребує зміни мотиваційного профілю публічних службовців відповідно до пріоритетних напрямів розвитку публічного адміністрування. Тобто сучасна модель управління персоналом має визначити, якою має бути поведінка працівника, щоб організація стала ефективнішою, отже, необхідно забезпечити встановлення конгруентності між особистісними характеристиками публічного службовця та соціальною місією публічної служби.

Досягти цієї мети можна за умови активного використання певних кадрових технологій, а саме відбору та оцінки персоналу. У процесі відбору претендентів на посаду публічної служби в ході співбесіди необхідно виявляти відповідні ціннісні орієнтації (відношення до виборів, участі в діяльності партій, громадських організацій, соціально значущих проектах, роботі в органах студентського самоврядування тощо). Необхідно переглянути і систему оцінки персоналу органів публічної влади та фокусуватися не тільки на показниках результативності, що виявляються за допомогою формального аналізу виконання певних завдань, оскільки в такій системі оцінки не враховуються аспекти, безпосередньо не пов'язані із завданням, але асоційовані з публічною службою поведінки. Так, додатково в систему оцінки можна включати такі характеристики компетентнісного профілю – чесність, відкритість, вміння працювати в команді, відповідальність перед громадянами, економність у використанні ресурсів, співробітництво, прагнення до безперервного саморозвитку та поліпшення роботи, надійність тощо.

Таким чином, підвищення ефективності публічної служби можливе за допомогою формування механізмів управління персоналом на основі цінностей, іманентно властивих публічній службі як соціальному інституту.

---

**Література:** 1. Вебер М. Избранные произведения / М. Вебер. – М. : Прогресс, 1990. – 809 с. 2. Perry J. Motivation in Public Management. The call of Public Service / J. Perry, A. Hondeghem. – Oxford : Oxford University Press, 2008. – 352 p.

## ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЕКОНОМІЧНИХ ЗВ'ЯЗКІВ ПРИКОРДОННИХ ТЕРИТОРІЙ

*Анотація. Розглянуто групи методів державного впливу на розвиток економічних зв'язків прикордонних територій. Надано класифікацію методів нетарифного регулювання, які застосовуються в Україні та запропоновано міжнародними організаціями.*

*Аннотация. Рассмотрены группы методов государственного влияния на развитие экономических связей приграничных территорий. Представлена классификация методов нетарифного регулирования, которые применяются в Украине и предложены международными организациями.*

*Annotation. Methods of state influence on development of the economic relations between the border territories have been considered. Classification of non-tariff regulation methods used in Ukraine and offered by international organizations has been proposed.*

*Ключові слова: економічні зв'язки, державне регулювання, зовнішньоекономічна політика, нетарифні методи.*

Формування системи економічних зв'язків регіону залежить від розвитку процесів економічної інтеграції та державної політики уряду країни. Інтенсивність інтеграції, спрямованої на створення єдиного ринку, визначає відповідну сукупність методів та механізмів регулювання зовнішньоекономічної діяльності з боку держави.

Метою дослідження є розгляд діючих методів державного регулювання економічних зв'язків прикордонних територій для формування єдиного ринку та розв'язання великої низки спільних завдань та вирішення гострих проблем.

Для розвитку економічних зв'язків прикордонних територій необхідно застосовувати методи впливу, які відповідають таким умовам: по-перше, методи повинні відображати специфіку предмета дослідження та регулювати економічні відносини, тобто враховувати особливості економічного розвитку і можливості інтеграції території, а не бути методами впливу на зовнішньоекономічні процеси. По-друге, для ефективного регулювання необхідно розрізнити поняття "державна регіональна політика транскордонного співробітництва" та "політика зовнішньоекономічної діяльності регіону".

Організаційною сутністю державної регіональної політики транскордонного співробітництва є сукупність організаційно-правових, економічних заходів, які за допомогою відповідних адміністративних важелів та фінансово-економічних інструментів забезпечують стимулювання ефективного, пропорційного та збалансованого розвитку економіки прикордонних регіонів, раціональне та економне використання їх ресурсного потенціалу з метою підвищення життєвого рівня та якості населення з максимальним збереженням природного середовища функціонування продуктивних сил [1, с. 51].

Державна регіональна політика України полягає в організаційних, правових та економічних заходах у сфері регіонального розвитку країни. На основі досліджень виділено прямі та непрямі методи державного регулювання реалізації та розвитку транскордонного співробітництва, його потенціалу [2, с. 6].

Спільна ж економічна діяльність прикордонного регіону з іноземними адміністративно-територіальними утвореннями, до нього не прилеглими підпадає під сферу дії поняття зовнішньоекономічна діяльність регіону [3, с. 102]. Тобто політика транскордонного співробітництва є підсистемою політики зовнішньоекономічної діяльності прикордонних територій.

Методи впливу на розвиток економічних зв'язків регіону на державному рівні можна поділити на ринкові, неринкові та змішані, які реалізуються в системі державної політики, а саме регіональної та зовнішньоекономічної. Ефективне управління зовнішньоекономічною сферою регіонів визначається раціональною регіональною економічною політикою. Серед методів державного або адміністративного впливу виділяють програмно-цільовий метод; методи організаційно-економічні, а саме формування вільних економічних зон та територій пріоритетного розвитку; методи нетарифного регулювання.

До загальнонаціональних відносять нетарифні методи регулювання зовнішньоекономічних зв'язків: адміністративно-управлінські, технічні заходи впливу на імпорт і експорт, фінансово-кредитні та методи стимулювання експорту товарів.



Секретаріат ГАТТ розробив такі заходи нетарифного регулювання: участь держави в зовнішньоторговельних заходах; митні адміністративні імпорتنі формальності; стандарти і вимоги, пов'язані з охороною здоров'я, промисловістю і технікою безпеки; кількісні обмеження імпорту й експорту; обмеження, закладені в механізмі платежів [4, с. 126]. Кількісно оцінити вплив нетарифних методів на розвиток економічних зв'язків прикордонних територій дуже важко. Це пов'язано з їх прихованим характером та прагненням країн захистити національного товаровиробника.

Для подолання диференціації у рівнях економічного розвитку регіонів необхідно ефективне державне регулювання економічних зв'язків прикордонних територій при узгодженні функцій державних органів з урахуванням національних інтересів.

**Література:** 1. Мікула Н. А. Роль єврорегіонів у формуванні регіональних кластерів / Мікула Н. А. // Вісник Львівської комерційної академії. Серія : економічна. – 2006. – Вип. 19. – Ч. 1. – С. 291–300. 2. Загора О. М. Регіональні особливості розвитку транскордонного співробітництва : автореф. дис... канд. екон. наук : 08.00.05 / Загора О. М. ; Національна академія наук України Рада по вивченню продуктивних сил України. – К., 2010. 3. Білик Р. С. Фактори і тенденції розвитку економічних зв'язків прикордонних територій : монографія / Білик Р. С. – Чернівці : Рута, 2009. – 184 с. 4. Нікітіна М. Г. Світове господарство і міжнародні економічні відносини: просторові аспекти розвитку / Нікітіна М. Г. – К. : ЦНЛ, 2004. – 192 с.

УДК 336. 14(35)

**Гуля Г. В.**

## **ЕКОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ РЕГІОНУ, МІСТА: ПОЛІТИКА СТАЛОГО РОЗВИТКУ**

*Анотація. Досліджено екологічні аспекти сталого розвитку регіонів, міст, проаналізовано чинні нормативно-правові акти регіональної політики держави, виділено принципи сталого розвитку суспільства для збереження природного середовища нащадкам.*

*Аннотация. Исследованы экологические аспекты устойчивого развития регионов, городов, проанализированы действующие нормативно-правовые акты региональной политики государства, выделены принципы устойчивого развития общества для сохранения природной среды потомкам.*

*Annotation. Environmental aspects of sustainable regions and cities development have been studied, legal acts of state regional policy have been analyzed. Principles of sustainable development of society for conservation of environment for descendants have been pointed out.*

*Ключеві слова: екологічні аспекти, навколишнє середовище, сталий розвиток.*

На всіх етапах розвитку суспільства виробництво матеріальних благ є процесом взаємодії людей і природи. В умовах науково-технічного прогресу очевидним є посилення взаємодії і взаємозалежності матеріального виробництва й природи. Подальший розвиток продуктивних сил неминуче пов'язаний з включенням у господарський обіг дедалі більшої кількості природних ресурсів і збільшення навантаження на навколишнє середовище.

Використання природних багатств повністю залежить від рівня розвитку продуктивних сил і, навпаки, наявність відповідних природних умов і ресурсів істотно впливає на розвиток продуктивних сил, прискорюючи або сповільнюючи динаміку їх.

Україна належить до країн з високим рівнем негативних екологічних наслідків виробничої діяльності, у зв'язку з чим проблема охорони навколишнього середовища і раціонального використання природних ресурсів набуває першорядного значення.

У сучасних умовах екологічний аспект економічної безпеки України має надзвичайно велике значення і вимагає посиленої уваги з боку держави.

Питання окремих теоретичних положень сталого розвитку для України розглядалися та висвітлювалися такими діячами: Трегобчук В. М., Мацейків М. М., Руденко Л. Г., Рутинський М. Й., Гуцуляк Г. Д., Мельник С. К. та іншими вченими.

Метою роботи є дослідження екологічних аспектів сталого розвитку регіонів, міст; аналіз чинних нормативно-правових актів регіональної політики держави; виділення принципів сталого розвитку суспільства для збереження природного середовища нащадкам.



Людство почало усвідомлювати необхідність радикального переогляду стратегії свого розвитку лише після того, як процеси деградації біосфери прийняли такий розмах, що почали приводити до яскраво виражених глобальних змін всіх її елементів (земля, вода, повітря), включаючи здоров'я самої людини.

"Сталий розвиток" (англ. *Sustainable development*) – загальна концепція стосовно необхідності встановлення балансу між задоволенням сучасних потреб людства і захистом інтересів майбутніх поколінь, включаючи їх потребу в безпечному і здоровому довкіллі.

Перехід до сталого розвитку – це глибока, науково обґрунтована раціоналізація природокористування з метою забезпечення тим, що живуть зараз і наступним поколінням здорового середовища існування і достатньої забезпеченості природними ресурсами. Це складний, багатобічний, цілеспрямований та керований процес суспільного розвитку [1; 2].

Чітка послідовність дій, спрямованих на врегулювання якості навколишнього середовища як надзвичайно важливої передумови переходу до моделі сталого розвитку економіки, залежить від цілого ряду чинників. Серед них першочергового значення на сучасному етапі ринкових трансформацій в Україні набувають:

- організація моніторингу забруднень і джерел забруднення, визначення рівнів забруднення всіх складових елементів і ресурсів природного середовища та виявлення найнебезпечніших для здоров'я людини місць;
- організація системного моніторингу за трансформацією ландшафтів і агроландшафтів, зміною стану наземних і водних екосистем під впливом антропогенних навантажень;
- оцінка негативних впливів на людину й екосистеми стосовно гранично допустимих і критичних рівнів забруднень та антропогенних навантажень, а також розробка критеріїв допустимості і критичності цих впливів на різні елементи біосфери й людину;
- оцінка екологічної, економічної, соціальної та естетичної шкоди, яка завдається навколишньому середовищу внаслідок його забруднення і деградації;
- прогноз динаміки антропогенних впливів і навантажень на біосферу, а також оцінка негативних наслідків, що виникають при цьому;
- обґрунтування пріоритетних напрямів природоохоронної діяльності та розв'язання ресурсо-екологічних проблем соціально-економічного розвитку регіону, області й району з урахуванням вимог ресурсо-екологічної безпеки;
- розробка ефективних та екологічно безпечних техніко-технологічних рішень, оптимальне, з погляду екологічних критеріїв, розміщення підприємств і виробництв, що дасть можливість істотно зменшити негативні навантаження на природу;
- визначення напрямів, способів і методів реструктуризації та модернізації екологічно безпечних виробництв і підприємств [3; 4].

Подальший розвиток суспільства включає дотримання концепції сталого розвитку, що вимагає забезпечення сьогоденних постійно зростаючих потреб із збереженням такої ж можливості для майбутніх поколінь. Упровадження в життя цієї концепції потребує розроблення відповідного еколого-економічного механізму, що забезпечив би виконання вимог усіма господарюючими суб'єктами як на мікро-, так і на макрорівні незалежно від рівня економічного розвитку країни.

Проведений аналіз переконливо свідчить, що Україні вкрай потрібна послідовна державна політика, спрямована на втілення в реальну практику господарювання й суспільного життя принципів сталого соціально-економічного розвитку.

---

**Література:** 1. Дорогунцов С. Сталий розвиток – цивілізаційний діалог природи і культури / Дорогунцов С., Ральчук О. // Вісн. НАН України. – 2001. – № 10. – С. 17. 2. Руденко Л. Г. Україна на шляху до сталого розвитку / Руденко Л. Г., Горленко І. А., Олещенко В. І. – К. : Інститут географії НАН України, 2000. – 29 с. 3. Стан навколишнього середовища і його вплив на трудові ресурси Львівської області / М. І. Долішній, В. М. Трегобчук, Г. Д. Гуцуляк та ін. – Чернівці : Прут, 1999. – С. 149–150. 4. Конституція України. – К. : Вікар, 1996. – С. 18–22.

---

**Крупа О. Я.**

УДК 711.11

## **МОНІТОРИНГ СХЕМИ ПЛАНУВАННЯ ТЕРИТОРІЇ ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ**

*Анотація. Визначено основну мету розроблення Схеми планування території Харківської області, показано пріоритетні напрями розвитку господарського комплексу у розрізі адміністративних одиниць області та наведено підсумки її моніторингу у 2011 році.*

---

© Крупа О. Я., 2012

*Аннотация. Определена основная цель разработки Схемы планирования территории Харьковской области, показаны приоритетные направления развития хозяйственного комплекса в разрезе административных единиц области и приведены результаты ее мониторинга в 2011 году.*

*Annotation. The main purpose of planning development schemes in the Kharkiv region is identified, the priorities of economic complex in terms of administrative units of the region are shown and the results of monitoring in 2011 are presented.*

*Ключові слова: моніторинг, схема планування, містобудівна документація.*

У сучасних умовах значно зростає роль територіального фактора у вирішенні стратегічних завдань соціально-економічного розвитку країни, у зв'язку з чим підвищується роль містобудівної документації. З метою забезпечення гармонійного розвитку територій, в першу чергу інвестиційно привабливих, удосконалення адміністративно-територіального устрою та встановлення меж населених пунктів на території Харківської області рішенням III сесії VI скликання Харківської обласної ради від 23 грудня 2010 року № 30-VI затверджено "Схему планування території Харківської області" (далі – Схема планування) [1].

Схема планування встановлює державні та регіональні пріоритети щодо раціональних видів використання території області, визначає зміст стратегічної та оперативної діяльності органів виконавчої влади та місцевого самоврядування. Це має забезпечити формування вихідної бази для екологічно та соціально зорієнтованого прогнозування розбудови національної економіки, вдосконалення її галузевих і територіальних пропорцій, реалізації державної регіональної політики, забезпечення сталого розвитку населених пунктів, розбудови мережі об'єктів природно-заповідного фонду, курортів та зон масового відпочинку, визначення проблемних ареалів, завдань та механізмів їх розвитку, обґрунтування змісту та черговості необхідних заходів щодо екологічної реабілітації територій, розміщення та проектування об'єктів міжнародної та загальнодержавної інженерно-транспортної інфраструктури тощо.

Схема планування є основним містобудівним документом на території області, ефективність реалізації якої має забезпечити: у економічній сфері – підвищення ефективності суспільного виробництва завдяки більш раціональному використанню потенціалу територій, їх демографічних, природних та економічних ресурсів, поселенської мережі тощо; у соціальній сфері – створення та підтримання повноцінного життєвого середовища, усунення суттєвих регіональних відмінностей в умовах життя, забезпечення рівнодоступності всіх громадян до закладів соціально-культурного обслуговування та інших ресурсів людського розвитку, охорону, раціональне використання історико-культурної спадщини, сприяння зростанню народжуваності в області та оптимістичному прогнозу вікової структури населення; в екологічній сфері – охорону та збагачення довкілля, раціональне природокористування, забезпечення техногенно-екологічної безпеки життєдіяльності людини шляхом обґрунтування екологічно-припустимих рівнів та режимів використання території [1; 2].

Моніторинг – це система спостереження на державному, регіональному та місцевому рівні за розвитком, плануванням і використанням території, реалізації відповідної містобудівної документації. За підсумками проведеного Харківською обласною державною адміністрацією моніторингу реалізації основних завдань Схеми планування у 2011 році встановлено таке [3; 4]: для координації діяльності обласного та місцевих органів виконавчої влади створений організаційний орган – Координаційна рада з питань забезпечення реалізації рішень Схеми, до складу якої включені посадові особи цих органів, а також представники громадських організацій, провідні вчені; техніко-економічні показники, визначені у Схемі планування, стали основою розроблення Стратегії сталого розвитку Харківської області до 2020 року та Програм економічного і соціального розвитку Харківської області на 2011 та 2012 роки.

Отже, з метою забезпечення сталого розвитку Харківської області пропонується: по-перше, провести повний аналіз наявної містобудівної документації на території області, по-друге, визначити необхідний обсяг фінансових ресурсів, потрібний для забезпечення регіону сучасною містобудівною документацією, і, по-третє, розробити програму розроблення містобудівної документації у Харківській області на 2012 – 2015 роки.

**Література:** 1. Про Генеральну схему планування території України : Закон України № 3059-III від 07.02.2002 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3059-14>. 2. Про регулювання містобудівної діяльності : Закон України № 3038-VI від 17.02.2011 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3038-17>. 3. Про затвердження Порядку проведення містобудівного моніторингу : Наказ Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України № 170 від 01.09.2011 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1268-11>. 4. Офіційний сайт Харківської обласної державної адміністрації. – Режим доступу : <http://www.kharkivoda.gov.ua>.

## КРЕДИТНИЙ РЕЙТИНГ МІСТА ТА УМОВИ ЙОГО ПІДВИЩЕННЯ

*Анотація. Обґрунтовано необхідність залучення міста Харкова як активного учасника фінансового ринку в рейтинговий процес з метою підвищення ефективності залучення інвестицій для забезпечення сталого соціально-економічного розвитку.*

*Аннотация. Обосновано необходимость вовлечения города Харькова как активного участника финансового рынка в рейтинговый процесс для повышения эффективности привлечения инвестиций в устойчивое социально-экономическое развитие.*

*Annotation. The need for involvement of Kharkiv as an active participant of financial markets into the rating process for improving the efficiency of investment in sustainable socio-economic development is justified.*

*Ключові слова: кредитний рейтинг, соціально-економічний розвиток.*

Політика інформаційної прозорості, яку проводить Харківська міська рада, є найважливішим елементом кредитної культури, яка в умовах кризової ситуації в українській економіці набирає особливої цінності [1].

Рейтингування як один з основних принципів кредитної культури дозволяє місту скористатися перевагами інформаційної відкритості.

Мета дослідження – обґрунтування необхідності визначення кредитного рейтингу міста та розробки рекомендацій щодо його підвищення.

Об'єкт дослідження – процеси управління сучасним містом органами місцевого самоврядування.

Наявність кредитного рейтингу є ефективним механізмом зниження рівня недовіри, яке спостерігається у наявних умовах між учасниками фінансового ринку, а також сприяє підвищенню рівня розкриття інформації про потенційних позичальників.

Участь міста Харкова в рейтинговому процесі надає можливість потенційним інвесторам отримувати інформацію про соціально-економічний розвиток міста, що, у свою чергу, формує та підтримує позитивний інвестиційний імідж Харкова.

Перевагами наявності кредитного рейтингу в органів місцевого самоврядування є:

створення фінансової репутації та рейтингової історії для виходу на ринки капіталу або залучення інвесторів;

розширення кола потенційних інвесторів у міську економіку;

зниження вартості залучених ресурсів;

покращення взаємовідносин з інвесторами, в тому числі з міжнародними організаціями, шляхом надання їм неупередженої оцінки економічного потенціалу та фінансових можливостей;

підтримання позитивного іміджу муніципалітету як організації з високим рівнем інформаційної прозорості, що сприяє підвищенню довіри до міської влади з боку інвесторів, у тому числі міжнародних.

У міжнародному рейтинговому бізнесі домінує невелика кількість компаній. Ключовими факторами значущості компаній є загальне визнання їх рейтингів серед міжнародних інвесторів, емітентів та регулюючих органів. До світових лідерів належать:

Standard and Poor's Corporation (S&P) та Moody's Investors Service, Inc. (Moody's), Fitch Ratings Ltd. (FITCH) та Rating & Investment Information Inc [2].

Суверенний рейтинг України підтверджується міжнародними рейтинговими агентствами Standard and Poor's Corporation (S&P), Moody's Investors Service, Inc. (Moody's), Fitch Ratings Ltd. (FITCH).

З 2004 року м. Харків співпрацює з Національним рейтинговим агентством "Кредит-Рейтинг". Місією агентства є підвищення прозорості національної економіки, інвестиційної привабливості регіонів та підприємств України за рахунок надання інвесторам можливості оцінки та моніторингу кредитного ризику.



З 2005 року м. Харків співпрацює з двома міжнародними рейтинговими агентствами – Moody's Investors Service, Inc. (Moody's) та Fitch Ratings Ltd. (FITCH) [3].

Харків зарекомендував себе як активний учасник ринку муніципальних запозичень та надійний позичальник з великим потенціалом для залучення інвестицій, який має тривалу кредитну історію та достатні можливості з обслуговування та погашення боргу. Рейтинг міста знаходиться на одному рівні з суверенним рейтингом України.

Фактори, що сприяють підтримці рівня кредитного рейтингу:

збереження високого рівня бюджетної забезпеченості міста;

відсутність концентрації надходжень до бюджету міста за основними платниками податків;

покращення соціально-економічного розвитку міста, що позитивно впливає на збалансованість бюджетних показників;

покращення інвестиційної привабливості та зростання ділової активності в багатьох сегментах міського господарства, в тому числі у зв'язку з проведенням фінальної частини Чемпіонату Європи з футболу у 2012 році.

Інвестиційна привабливість міста обумовлена постійною роботою міської ради, направленою на модернізацію житлово-комунального господарства та розвиток інженерно-транспортної інфраструктури [4].

Харківська міська рада та його виконавчі органи при реалізації міських програм, пов'язаних з розвитком міської інфраструктури, активно працюють з позиковими коштами, і цей факт обумовлює необхідність наявності кредитного рейтингу.

Характерним прикладом ефективної роботи на фінансовому ринку за рахунок інформаційної прозорості та співробітництва з рейтинговими агентствами є здійснення облігаційної позики.

Зокрема за рахунок кредитних ресурсів ведеться оновлення рухомого складу наземного пасажирського транспорту, реалізується ряд інших проектів.

Таким чином, можна зробити висновок, що в сьогоденних умовах однією з необхідних умов соціально-економічного розвитку є активна робота на фінансових ринках за рахунок політики інформаційної прозорості та гарантії фінансової надійності підтвердженої найбільш авторитетними у світі рейтинговими агентствами.

---

**Література:** 1. Про схвалення Концепції створення системи рейтингової оцінки регіонів, областей національної економіки, суб'єктів господарювання : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 1 квітня 2004 року № 208-р. 2. Колісник М. К. Фінансовий ринок : навч. посібн. / Колісник М. К., Маслак О. О., Романів Є. М. – Львів : Вид. Нац. ун-ту "Львівська політехніка", 2004. 3. Маслова С. О. Фінансовий ринок : навч. посібн. / Маслова С. О., Опалов О. А. – 2-ге вид., випр. – К. : Каравела, 2003. 4. <http://www.credit-rating.ua/ru/events>.

УДК 336.14(35)

**Демченко Г. В.**

## **РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ НАДАННЯ ПІЛЬГ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

*Анотація. Проаналізовано проблеми надання пільг населенню України, зазначено недоліки існуючої системи та надано рекомендації щодо її реформування.*

*Аннотация. Проанализированы проблемы предоставления льгот населению Украины, указаны недостатки существующей системы и даны рекомендации по ее реформированию.*

*Annotation. The problems of providing benefits to the population of Ukraine have been analyzed, shortcomings of the existing system are indicated and recommendations for its reform are given.*

*Ключові слова: пільги, соціальний захист, адресний підхід.*

---

© Демченко Г. В., 2012

III

"Управління розвитком", №8(129)2012



На сьогодні право на пільги має більше третини населення країни. Пільги, як нагороджені із радянських часів, так і безсистемно та недалекоглядно створені нові, не тільки дуже часто не вирішують проблеми соціального захисту, а створюють суспільне напруження та несправедливість [1].

Упродовж останніх років питання реформування системи пільг дискутується досить гостро та все більш набуває своєї актуальності. Чи дійсно всі особи, які мають право на пільги їх потребують?

Питання реформування існуючої системи пільг вже протягом кількох років досліджується такими авторами, як: Коваль О. Я., Тарасенко Л. Л., Яцків Т. Г. [1].

Метою даного дослідження є розгляд проблем та перспектив реформування системи пільг в Україні.

В Україні право на отримання пільг регламентують більше 50 законодавчих і нормативно-правових актів, які постійно змінюються та поповнюються новими. Експерти нараховують понад 600 категорій пільговиків [2, с. 13]. Загалом на пільги мають право близько 43 відсотків всього населення країни. Загальний обсяг пільг за обрахунками експертів становить більше 29 млрд гривень, що дорівнює річним видаткам усіх місцевих бюджетів України і є значним навантаженням на бюджет, та не дозволяє задовольняти інші потреби [1]. Більшість пільг не забезпечені фінансово, що породжує нову проблему – масові позови громадян як до вітчизняних, так і міжнародних судів.

Основними джерелами фінансування витрат, пов'язаних з наданням пільг, є державний та місцеві бюджети.

Недостатній обсяг бюджетного фінансування призводить до обмеження права громадян на пільги і фінансово-економічних збитків зазначених підприємств.

У червні 2009 року розпорядженням Кабінету Міністрів України була затверджена Стратегія упорядкування системи надання пільг окремим категоріям громадян до 2012 року [3].

Метою Стратегії є визначення напрямів реформування системи надання пільг, підвищення її ефективності та посилення адресності, зокрема удосконалення порядку ведення обліку наданих пільг, а також визначення фактичних розмірів відповідних бюджетних витрат.

Серед завдань стратегії варто виділити посилення адресного підходу у наданні пільги з метою забезпечення конституційного права на соціальний захист.

У Стратегії зокрема йдеться про скорочення переліку категорій отримувачів пільг за професійною ознакою за умови адекватного підвищення рівня їх доходів.

Серед шляхів реалізації Стратегії передбачено запровадження класифікації пільг як форми визнання заслуг перед Батьківщиною, соціальної підтримки для забезпечення достатнього життєвого рівня найменш захищених верств населення за умови, що дохід таких осіб не перевищує встановленої величини чи додаткової гарантії у зв'язку з особливими умовами праці.

Одним із завдань Стратегії є вироблення єдиного підходу до надання пільг з оплати всіх видів послуг особам, які мають на них право, в межах установлених норм споживання та з урахуванням їх доходу.

Фінансове забезпечення реалізації Стратегії здійснюється за рахунок державного, місцевих бюджетів і коштів підприємств, на яких працювали або працюють пільгові категорії громадян.

На думку розробників Стратегії, її реалізація дасть змогу забезпечити ведення обліку фактично спожитих послуг і наданих пільг, визначення фактичного розміру відповідних бюджетних витрат, сприятиме ефективному використанню бюджетних коштів та упорядкуванню системи надання пільг, спрямуванню відповідних бюджетних видатків на підтримку найменш захищених верств населення, для яких пільги, компенсації і гарантії є додатковим засобом забезпечення достатнього життєвого рівня.

Пільги мають надаватися тим, для кого вони є формою соціальної підтримки, забезпечення достатнього життєвого рівня (якщо дохід не перевищує встановленої величини) або додатковою гарантією зайнятості в несприятливих або важких умовах праці [2, с. 13–14].

Система надання пільг в Україні потребує змін. Програма майбутнього реформування цієї системи передбачає підвищення ефективності соціального захисту населення і, зокрема, посилення адресності надання всіх пільг і соціальної підтримки, а також уведення економічного і соціально-го обґрунтування нормативів споживання послуг у наданні пільг.

---

**Література:** 1. Коваль О. Я. Реформування пільг і привілеїв в Україні – наближення до Європейських стандартів / Коваль О. Я., Тарасенко Л. Л., Яцків Т. Г. – Львів : Галицький друкар, 2009. – 216 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.pilga.in.ua/node/746>. 2. Тарасенко Л. Пільги – елемент конституційного права / Тарасенко Л. // Соціальний захист. – 2001. – № 1. – С. 13–14. 3. Про схвалення Стратегії упорядкування системи надання пільг окремим категоріям громадян до 2012 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 03.06.2009 р. № 594-р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rada.org.ua>.



## ДЕЛЕГОВАНІ ПОВНОВАЖЕННЯ У СИСТЕМІ "МІСЦЕВІ ДЕРЖАВНІ АДМІНІСТРАЦІЇ – ОРГАНИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ"

*Анотація. Підкреслено необхідність збалансованого розмежування функцій і повноважень між місцевими державними адміністраціями та органами місцевого самоврядування.*

*Аннотация. Подчеркнута необходимость сбалансированного разделения функций и полномочий между местными государственными администрациями и органами местного самоуправления.*

*Annotation. The necessity of the balanced division of functions and plenary powers between local state administrations and organs of local self-government is underlined.*

*Ключові слова: місцеві державні адміністрації, органи місцевого самоврядування, делеговані повноваження.*

Місцеві державні адміністрації як місцеві органи державної виконавчої влади в Україні уперше створено в 1992 р. у процесі "роздержавлення" рад народних депутатів. Сучасний зміст інституту місцевих держадміністрацій визначається Конституцією України, Законом України "Про місцеві державні адміністрації", іншими нормативно-правовими актами [1].

В Україні є всі підстави для виокремлення понять місцевого самоврядування і місцевого державного управління, адже ні територіальні громади, ні органи місцевого самоврядування не входять до системи органів державної влади, вони не можуть розглядатися як структурні підрозділи державної системи управління. Є ціла низка статей в Конституції України, в Законі України "Про місцеве самоврядування в Україні", в Законі України "Про місцеві державні адміністрації", де в загальних рисах визначено правові засади та основи взаємодії і взаємовідносин місцевого самоврядування та його органів з місцевими органами виконавчої влади, а також межі самоврядування і державного адміністрування на місцевому рівні. Можливо, це тому, що на місцях органи державної влади і самоврядування будують свої відносини на інших засадах, ніж принцип розподілу влади, який є характерним для взаємин центральних органів державної влади [2].

У чинному українському законодавстві відображені основні положення теорій самоврядування. Конституція України закріплює місцеве самоврядування та його засади, створює необхідні передумови для становлення і подальшого розвитку місцевого самоврядування в цьому напрямі [3]. У ній зазначено, що в нашій державі визнається і гарантується місцеве самоврядування, що свідчить про визнання в Україні місцевого самоврядування одним з фундаментальних принципів її конституційного ладу.

Взаємовідносини державного управління і місцевого самоврядування в Україні розвиваються на основі конституційного гарантування місцевого самоврядування, його незалежності і самостійності "вирішувати питання місцевого значення в межах Конституції і законів України" (ст. 140 Конституції України); визнання двох рівнів публічної влади – державної і самоврядування; управлінської діяльності суб'єктів місцевого самоврядування за дорученням держави шляхом делегування державних повноважень (ст. 143 Конституції України) або трансформації суверенних прав держави у самоврядні повноваження територіальних громад; допущення наглядової діяльності держави, її контрольних органів за місцевим самоврядуванням аж до призупинення рішень органів місцевого самоврядування з мотивів невідповідності Конституції чи законам України з одночасним зверненням уповноваженого державою органу до суду (ст. 144 Конституції України) або дострокового припинення їх повноважень у встановленому законом порядку; захисту правового статусу місцевого самоврядування, а також захисту держави та громадян від незаконних дій органів місцевого самоврядування.

Основним видом здійснення взаємовідносин є делегування відповідними радами місцевим державним адміністраціям певних повноважень щодо вирішення окремих питань місцевого значення. Делегування радами повноважень місцевим державним адміністраціям супроводжується передачею фінансових, матеріально-технічних та інших ресурсів, необхідних для їх здійснення.

Делегування – це засіб досягнення цілей організації. Якщо задача не делегована виконавцю, керівник змушений буде виконувати її сам, що в багатьох випадках просто неможливо. Правильно керує той, хто домагається виконання роботи іншими. Саме уміння делегувати задачі перетворює людину в керівника. Делегування базується на повноваженнях і відповідальності, але відповідальність не може бути делегована [4].



Місцеві державні адміністрації – це ланка виконавчої влади в областях, районах, містах і в межах своїх повноважень здійснюють виконавчу владу на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, а також реалізують повноваження, делеговані їм відповідними радами.

Виходячи з інтересів і перспектив територіальних громад необхідно об'єднати зусилля органів місцевої влади, місцевого самоврядування, політичних партій, громадських організацій, підприємств, установ та організацій, представників бізнесових структур, залучити громадян до процесу місцевого розвитку. Визначити спільні бачення комплексного розвитку для створення економічного потенціалу, повноцінного життєвого середовища на основах раціонального використання природних, науково-технічних, інтелектуальних, трудових, виробничих ресурсів, провести технічне переоснащення підприємств, удосконалення соціальної, екологічної, транспортної інфраструктури, поліпшення умов проживання, підвищення рівня освіти, культури, відпочинку та оздоровлення населення, зберегти суспільні цінності.

Для розвитку місцевого самоврядування в Україні актуальним було та залишається питання балансу між владними повноваженнями центру і регіонів, державних адміністрацій і органів місцевого самоврядування.

**Література:** 1. Муніципальне право України : підручник / за ред. В. Ф. Погорілка, О. Ф. Фризького. – К. : ЮрінкомІнтер, 2001. – 408 с. 2. Кампо В. М. Місцеве і регіональне самоврядування: проблеми правової політики / Кампо В. М. // Актуальні проблеми управління територіями в Україні. – К. : Основа, 1993. – С. 267–268. 3. Конституція України (із змінами, внесеними згідно із Законом № 2222-IV від 08.12.2004) // Вісник Верховної Ради. – 2005. – № 2. – Ст. 44. 4. Органи державної влади в Україні: структура, функції та перспективи розвитку : навчальний посібник / Нижник Н. Р., Дубенко С. Д., Плахотнюк Н. Г. та ін. ; за ред. Н. Р. Нижник. – К. : ЗАТ "НІЧЛАВА", 2003. – 288 с.

---

**Мищан С. С.**

УДК 336.221

## **ПРИЧИНИ ТА НАСЛІДКИ КОРУПЦІЇ У СИСТЕМІ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ В УКРАЇНІ**

*Анотація. Зроблено аналіз сутності корупції в органах державної влади, розкрито причини та наслідки цього явища, окреслено певні шляхи подолання корупції в системі органів державної влади в Україні.*

*Аннотация. Сделан анализ сущности коррупции в органах государственной власти, рассмотрены причины и последствия этого явления, приведены некоторые пути борьбы с коррупцией в системе органов государственной власти в Украине.*

*Annotation. The analysis of the essence of corruption in the state authority bodies has been done. Causes and consequences of corruption have been considered. In addition some ways of overcoming corruption have been considered.*

*Ключові слова: корупція, органи державної влади, протидія корупції.*

На сьогоднішній день сучасні європейські стандарти професіоналізму, компетентності та відповідальності державних службовців стають важливим чинником розвитку як державної служби, так і системи державної влади загалом. З цієї метою в Україні поетапно відбувається процес адміністративного реформування. Проте жодний поступ у процесі реформування не матиме місця, якщо в державі не буде послідовної і цілеспрямованої кампанії з подолання корупції в органах державної влади.

Питання сутності, причин та наслідків корупції висвітлені у працях багатьох вітчизняних науковців, таких, як: Аведян Л. Й., Гавкалова Н. Л., Дубенко С. Д., Кохан С. О., Мельник М. І., Нижник Н. Р., Олуйко В. М., Прохоренко О. Я. та інших. Проте питання дослідження корупції в системі органів державної влади на сьогоднішній день висвітлені не повною мірою.

Корупція – це негативне соціальне явище, яке виступає джерелом політичних, економічних, соціальних та духовних ризиків для суспільства. Негативна сила корупції проявляється у падінні авторитету органів державної влади, падінні моральних цінностей у суспільстві, у проникненні кримінальної складової у державно-управлінську та суспільні відносини [1]. Якщо говорити про корупцію у більш вузькому розумінні, тобто у розрізі корупції в системі органів державної влади, то можна звести визначення корупції до такого: корупція – це зловживання державною владою посадовою

---

© Мищан С. С., 2012



особою, а також керівником чи службовцем органу державної влади для одержання будь-яких незаконних вигод для себе чи інших осіб, пов'язаних із проходженням державної служби [2].

До причин корупції в органах державної влади на сучасному етапі можна віднести такі чинники, як: недостатнє відмежування державного апарату від підприємницьких і комерційних структур; недостатня активність громадської позиції щодо подолання корупції; потужна бюрократична система в Україні, яка часто має ознаки користолюбної та яка передбачає отримання неправомірних вигод державними службовцями; суцільне лобіювання щодо прийняття законів та інших нормативно-правових актів; низький рівень оплати праці державних службовців в Україні, що змушує їх ставати суб'єктами корупційних діянь [2].

Корупція впливає на всі сфери економіки України. Відповідно до офіційних заяв керівництва держави частка тіньової економіки в Україні фактично зрівнялася з офіційною і складає 45 – 60 %. У тіньовому секторі економіки працюють мільйони громадян України. Загалом корупція підриває економічні основи держави, блокує надходження іноземних інвестицій, призводить до "тінізації" економіки, сприяє зростанню впливу організованих злочинних груп [1].

Розкриваючи питання протидії корупції, можна зазначити, що в Україні у різні часи було прийнято безліч нормативно-правових документів щодо протидії корупції, проте дуже часто ці документи мали лише формальний характер і досить слабо виконувалися на практиці. Досить тривалий час діяв Закон України "Про боротьбу з корупцією". Проте згаданий закон так і не був ефективним джерелом вирішення цієї великої проблематики. І це зовсім не від того, що попередня редакція закону була недосконалою, а через те, що до вирішення проблеми корупції ніколи не підходили комплексно і системно [3].

Новий Закон України "Про засади запобігання та протидії корупції" покликаний так само поліпшити антикорупційну статистику в державі, проте і він має ряд прогалин. У цілому можна відзначити, що Закон поширюється не тільки на суб'єктів державної влади та місцевого самоврядування, але і на юридичних та фізичних осіб. Деякі положення Закону мають всі ознаки юридичної фікції [4].

Протидія корупції потребує системного підходу та застосування комплексу науково обґрунтованих заходів, у процесі реалізації яких одним із головних напрямів діяльності, на погляд автора, має бути проведення активної роботи щодо визначення, пропагування та впровадження в практику морально-етичних принципів функціонування державної служби як інституту надання управлінських послуг громадянам та юридичним особам [5].

Боротьба з корупцією і хабарництвом пов'язана з вирішенням таких основних завдань: зменшення числа так званих "хабаромістких" функцій державного управління; чітке законодавче визначення процедур прийняття управлінських рішень; забезпечення прозорості прийняття рішень за допомогою конкурсів, тендерів тощо; підвищення кримінальної відповідальності за корупційну діяльність.

---

**Література:** 1. Прохоренко О. Я. Корупція по-українськи (сутність, стан, проблеми) : монографія / О. Я. Прохоренко. – К. : Вид. НАДУ, 2005. – 456 с. 2. Кохан С. О. Забезпечення відповідальності та запобігання корупції у державній кадровій політиці [Електронний ресурс] / С. О. Кохан. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/dutp/2007-1/txts/07ksodkr.htm>. 3. Про боротьбу з корупцією : Закон України від 05.10.1995 р. № 356/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua). 4. Про засади протидії та запобігання корупції : Закон України від 07.04.2011 р. № 3206-V [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua). 5. Сergygin С. М. Державний службовець у відносинах між владою і суспільством : монографія / С. М. Сergygin. – Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2009. – 456 с.

УДК 351.84

**Колонтаєвська В. О.**

## **ОСОБЛИВОСТІ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЩОДО ЗАХИСТУ ПРАВ ДІТЕЙ У СУЧАСНИХ УМОВАХ**

*Анотація. Проаналізовано існуючу систему заходів з питань захисту дітей, визначено та обґрунтовані напрями і заходи щодо розвитку та удосконалення державної політики в даній галузі.*

*Аннотация. Проанализирована существующая система мероприятий по вопросам защиты детей, определены и обоснованы направления и мероприятия по развитию и совершенствованию государственной политики в данной области.*

---

© Колонтаєвська В. О., 2012

115

"Управління розвитком", №8(129)2012



*Annotation. Existing system of measures defence of children problems have been analysed, directions and measures on development and improvement of public policy in this sphere are defined and reasoned.*

*Ключові слова: права дітей, державна політика, система заходів.*

Забезпечення прав дитини є глобальною проблемою сучасності, у розв'язанні якої має бути зацікавленим усе людство. І це пояснюється, перш за все, визначальною роллю молодого покоління у гарантуванні життєздатності суспільства та прогнозуванні його розвитку.

Одним з основних компонентів державної політики України у сфері захисту дитинства є вдосконалення нормативно-правової бази, зокрема імплементація норм міжнародного права. Результатом цієї діяльності є те, що на сьогодні Україна є учасницею ухвалення цілого ряду міжнародних документів у сфері забезпечення прав дитини [1].

Слід зазначити, що в Україні основні підходи до осмислення й реалізації прав дітей, визначених міжнародним та вітчизняним законодавством, протягом останнього часу істотно змінилися. Це пов'язано з посиленням уваги з боку держави до інтересів дітей, удосконаленням механізму контролю за дотриманням чинного законодавства у сфері охорони дитинства, розвитком інституцій соціально-правового захисту дітей та багатьма іншими факторами [2].

Свідченням наміру нашої держави забезпечувати захист прав дитини є, серед іншого, постійна робота зацікавлених органів влади з підготовки пропозицій про приєднання України до міжнародних договорів у сфері прав дитини [2 – 4].

Об'єктом дослідження є система захисту прав дітей у сучасних умовах, її суть, структура, об'єкти, суб'єкти та інструменти реалізації.

Предметом є особливості державної політики щодо захисту прав дітей в Україні.

Метою роботи є дослідження сучасної структури системи захисту прав дітей в Україні, аналіз її стану, характеристика сучасних процесів, що протікають у даній сфері.

Завданнями даної роботи є:

визначення теоретичних аспектів здійснення системи захисту прав дітей;

аналіз сучасної політики захисту прав дітей в Україні;

оцінка ефективності політики захисту прав дітей та висування пропозиції щодо її удосконалення.

Методологічною основою даного дослідження є комплекс загальнонаукових та спеціальних методів: системний підхід, метод порівняння, неформалізований аналіз нормативно-правової бази та документів, аналіз статистичної інформації, структурно-функціональний підхід та інші [5].

Проаналізовано ряд діючих нормативно-правових документів щодо питання захисту дітей, досліджено державні соціальні стандарти і нормативи у взаємозв'язку з моніторингом контингенту дитячого населення України.

У результаті чого виокремлено основні засади державної політики щодо соціального захисту дітей:

створення умов для реалізації права кожної дитини на виховання в сім'ї;

виховання та утримання дітей за принципом родинності;

захист майнових, житлових та інших прав та інтересів дітей;

створення належних умов для їх фізичного, інтелектуального і духовного розвитку, підготовки дітей до самостійного життя;

забезпечення права на здоровий розвиток;

забезпечення соціально-правових гарантій;

створення умов для надання психологічної, медичної та педагогічної допомоги;

формування системи соціальної адаптації;

забезпечення вільним вибором сфери професійної діяльності, яка б оптимально відповідала потребам та бажанням особистості та запитам ринку праці.

Отже, з огляду на наведені особливості чинної системи захисту прав дітей, у тому числі в умовах формування інформаційного суспільства, можна зробити висновок про необхідність її подальшого розвитку через удосконалення процесів, що протікають у даній сфері, визначення і обґрунтування напрямів та конкретних заходів захисту прав дітей в умовах сучасного суспільства. У подальших дослідженнях варто зосередити увагу на удосконаленні її структури та інструментів реалізації, зокрема шляхом розробки і виконання цільових програм з охорони і соціального захисту дітей.

**Література:** 1. Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування : Закон України // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 6. – Ст. 147. 2. Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю : Закон України // Офіційний вісник України. – 2001. – № 29. – С. 76. 3. Конвенція про права дитини // Зібрання чинних міжнародних договорів України. – 1990. – № 1. – С. 205. 4. Сімейний кодекс України // Голос України. – 2002. – № 38. 5. Про охорону дитинства : Закон України // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 30. – С. 142. 6. Про органи і служби у справах дітей та спеціальні установи для дітей : Закон України // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 6.

## ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ІНВЕСТИЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНІВ В УМОВАХ МОДЕРНІЗАЦІЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

*Анотація. Розглянуто особливості державної регіональної політики в умовах модернізації економіки України. Визначено складові механізми державного регулювання розвитку інвестиційного потенціалу регіонів.*

*Аннотация. Рассмотрены особенности государственной региональной политики в условиях модернизации экономики Украины. Определены составляющие механизма государственного регулирования развития инвестиционного потенциала регионов.*

*Annotation. Features of the state regional policy in the conditions of modernisation of economy of Ukraine are considered. Components of the mechanism of state regulation of investment potential development of regions are defined.*

*Ключові слова: регіон, регіональна політика, модернізація, державне регулювання, інвестиційний потенціал.*

Активізація ринкових перетворень у регіональній економіці, модернізація механізмів та інструментів державного управління регіональним розвитком, зміна системи взаємодії органів місцевої влади потребує пошуку оптимальних управлінських моделей, заснованих на принципі партнерства держави та її регіонів. Найважливішим напрямом інституціональних перетворень в Україні має стати формування нового бачення мети, завдання та реалізації державної політики стратегічного розвитку інвестиційного потенціалу регіонів.

Дослідженню проблем вдосконалення державного регулювання розвитку інвестиційного потенціалу регіонів присвячені праці багатьох сучасних вітчизняних науковців: Варналія З. С., Латиніна М. А., Чернятіна А. С., Любімова В. І., Денисенко М. П., Гречан А. П. та ін. [1 – 3].

Однак аналіз літературних джерел з даної проблематики дозволяє зробити висновки, що окремі аспекти даної проблеми залишаються малодослідженими та потребують подальшої оцінки і розвитку з урахуванням змін, що відбуваються в економіці України.

У зв'язку з цим метою даного дослідження є теоретичне обґрунтування та розробка практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності державного регулювання розвитку інвестиційного потенціалу регіонів в умовах модернізації економіки України.

На сутність і зміст державної політики стратегічного розвитку інвестиційного потенціалу регіонів в умовах модернізації економіки України впливають процеси та фактори організації управління і господарювання, а саме:

процеси децентралізації державного управління та регулювання, різке скорочення державної власності та формування потужного приватного сектору господарювання значно зменшують можливості планомирного розміщення продуктивних сил по території країни;

об'єктами регіональної політики стали локальні територіальні утворення – депресивні та кризові території, окремі міста;

активним об'єктом регіональної політики мають стати великі економічні райони, виділення яких як регіонів реалізації комплексних програм може вплинути на розвиток інтеграційних процесів як між областями, так і всередині них;

формування нових відносин між центром, регіонами та місцевими спільнотами призвело до значного збільшення повноважень регіональних органів влади та органів місцевого самоврядування;

загальну соціально-економічну ситуацію в усіх регіонах ускладнюють й інші регіональні проблеми – наявність зон екологічного лиха, критичний стан малих міст, різка різниця в умовах економічного розвитку окремих територій, зокрема сільськогосподарських районів.

Слід зазначити, що метою сучасної регіональної політики є ефективне використання потенціалу різних регіонів. При цьому регіональний розвиток в Україні вимагає застосування певних механізмів державного регулювання розвитку інвестиційного потенціалу регіонів. Ключовими



механізмами державного регулювання розвитку інвестиційного потенціалу регіонів, на погляд автора, є:

1. Організаційно-правовий – для забезпечення законодавчих рамок вироблення державної регіональної політики, які б створили можливість упроваджувати дієві державні механізми на відповідних рівнях.

2. Організаційно-інституційний – для використання органами державної влади стратегічного підходу щодо розвитку інвестиційного потенціалу регіонів України, який повинен базуватись на зібраних фактичних даних про проблеми, що перешкоджають регіонам реалізувати свій інвестиційний потенціал та оцінити свою спроможність для сталого розвитку.

3. Організаційно-економічний – для надання необхідних фінансових та інших ресурсів, що зробило б можливим реалізацію стратегічного підходу до регіонального розвитку, у тому числі через механізм централізованих капіталовкладень.

4. Організаційно-інформаційний – для формування інформаційної мережі спеціальних інституцій, які могли б виступити джерелом достовірної інформації про інвестиційні можливості регіонів, інвестиційні перспективи, умови діяльності іноземних капіталів на території України, становище на ринках, виробничий потенціал регіонів України, макроекономічну статистику, правове середовище тощо.

Таким чином, державне регулювання розвитку інвестиційного потенціалу регіонів повинно забезпечити узгодження інтересів держави, регіонів та інвесторів з врахуванням існуючої співвідношення пропозиції та попиту на світовому ринку капіталів і реальних можливостей держави створити сприятливі умови реалізації інвестиційного потенціалу регіонів.

**Література:** 1. Державна регіональна політика України: особливості та стратегічні пріоритети : монографія / за ред З. С. Варналія. – К. : НІСД, 2007. – 768 с. 2. Латинін М. А. Особливості механізму державного регулювання розвитку депресивних регіонів в Україні / М. А. Латинін, Л. С. Чернятин // Теорія та практика державного управління : зб. наук. пр. – Х. : Вид ХарРІ НАДУ "Магістр", 2007. – Вип. 4 (19) – С. 90–98. 3. Денисенко М. П. Інвестиційний клімат України та напрями його подальшого покращення / М. П. Денисенко, А. П. Гречан // Проблеми науки. – 2005. – № 12. – С. 32–39.

---

**Козар К. С.**

УДК 338.16

## **ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ЗЕМЛІ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ**

*Анотація. Досліджено і проаналізовано проблеми сучасного нормативно-правового забезпечення ринку земель в Україні.*

*Аннотация. Исследованы и проанализированы проблемы современного нормативно-правового обеспечения рынка земель в Украине.*

*Annotation. The problems of the modern legal framework for the land market in Ukraine have been investigated and analyzed.*

*Ключові слова: ринок землі, територіальні громади.*

Відповідно до статті 14 Конституції України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР, земля є основним національним багатством, що перебуває під особливою охороною держави. Право власності на землю гарантується. Це право набувається і реалізується громадянами, юридичними особами та державою виключно відповідно до закону [1].

Фактично внаслідок відсутності закону України "Про порядок проведення земельних торгів" або "Про ринок земель" (який врегулював би, в тому числі, порядок відчуження земельних ділянок на конкурентних засадах) усі земельні аукціони у даний час в Україні здійснюються поза правовим полем.

---

© Козар К. С., 2012

Таким чином, надзвичайно важливим завданням на шляху розвитку ринкових земельних відносин в Україні стає повноцінне запровадження правового регулювання ринку землі.

Питанням формування та розвитку земельних відносин в Україні присвячено роботи відомих вчених-аграрників: Галушки В. П., Даниленка А. С., Добряка Д. С., Новаковського Л. Я., Саблука П. Т., Сохничка А. Я., Тихонова А. Г., А. М. Третяка, А. Г. Тихонова, М. М. Федорова та інших [2; 3].

Метою дослідження є аналіз сучасного нормативно-правового забезпечення ринку земель в Україні та викладення підходів щодо визначення правових, організаційних та економічних засад відчуження речових прав на земельні ділянки для забезпечення подальшого розвитку ринкових земельних відносин, активізації інвестиційної діяльності, збільшення надходжень до державного та місцевих бюджетів.

Формування ринку земель сільськогосподарського призначення є одним з найбільш дискусійних питань земельної політики в Україні. Слід зазначити, що існуючі законопроекти "Про ринок земель", які перебувають на розгляді Верховної Ради України, перенасичені нормами, що безпосередньо не стосуються обороту земель, а більше стосуються землеустрою, державного контролю за використанням та охороною земель, повноважень органів державної влади та місцевого самоврядування – тобто питань, які врегульовані іншими спеціальними актами законодавства. Це спричиняє виникнення значних політичних дискусій навколо тексту законопроектів, стримує їх розгляд і прийняття Верховною Радою України.

Практика підказує недоцільність введення у закон норм, що обмежуватимуть ринковий оборот (за площею ділянок у власності однієї особи, кваліфікаційним вимогами до покупців), створюватимуть додаткові бюрократичні органи у формі комісій, товариств із регулювання ринку тощо, оскільки на практиці більшість з подібних обмежень учасники ринку зможуть "обійти" без зайвих зусиль.

Виходячи із зазначеного, автором пропонуються такі правові, організаційні та економічні підходи щодо законодавчого регулювання відчуження речових прав на земельні ділянки:

1. Закон України "Про ринок земель" (надалі – Закон) повинен врегульовувати комплекс суспільних правовідносин, пов'язаних з відчуженням речових прав на земельні ділянки всіх форм власності. Дія цього Закону не повинна поширюватися на іпотеку, на відчуження прав на будівлі, споруди та інші об'єкти цивільних прав, на які іншими законами поширено правовий режим нерухомої речі, на внесення речових прав на земельні ділянки до статутного капіталу господарських товариств, на оборот корпоративних прав на суб'єкти господарювання, на реєстрацію ділянок надр для добування корисних копалин, а також на викуп земельних ділянок для суспільних потреб.

2. Суб'єктами ринку земель є особи, що можуть відчужувати речові права на земельні ділянки, та особи, що можуть набувати речові права на земельні ділянки, відповідно до Конституції України, Земельного кодексу України та інших законодавчих актів. Такими особами можуть бути: фізичні та юридичні особи; держава; територіальні громади; іноземці та особи без громадянства; іноземні юридичні особи; міжнародні організації; іноземні держави.

3. Речові права суб'єктів ринку земель на земельні ділянки мають визнаватися на підставі відомостей Державного реєстру прав на нерухоме майно та їх обмежень у складі державного земельного кадастру, відповідно до Закону України "Про державну реєстрацію речових прав на нерухоме майно та їх обмежень".

4. Державні програми регулювання ринку земель мають визначати комплекс взаємопов'язаних завдань і заходів, які спрямовані на регулювання ринку земель спеціалізованими державними підприємствами, шляхом продажу речових прав на земельні ділянки державної власності та купівлі речових прав на земельні ділянку у державну власність із використанням коштів Державного бюджету України.

5. Метою проведення земельних торгів слід вважати визначення покупця речових прав на земельну ділянку на конкурентних засадах. Формами проведення земельних торгів є земельний аукціон або земельний конкурс.

6. Фінансування проведення земельних торгів з відчуження речових прав на земельні ділянки державної та комунальної власності слід проводити виключно за рахунок коштів Державного бюджету України та місцевих бюджетів, а також коштів спеціалізованих державних підприємств, які реалізують державні програми регулювання ринку земель та здійснюють розпорядження землями державної власності.

Отже, принциповими завданнями Закону України "Про ринок земель" доцільно вважати: законодавче визначення принципів державного регулювання ринку земель; запровадження механізмів попередження недобросовісних дій суб'єктів ринку земель, пов'язаних із продажем земельних ділянок за заниженими цінами, а також досягненням суб'єктами ринку монопольного (домінуючого) становища;

деталізацію умов цивільно-правових угод, за якими може здійснюватися відчуження речових прав на земельні ділянки;

попередження спекулятивних операцій із земельними ділянками сільськогосподарського призначення шляхом введення спеціальних ставок державного мита за посвідчення відповідних договорів.

Прийняття Закону України "Про ринок земель" із урахуванням запропонованих підходів дозволить створити правові передумови для запровадження ринку земель сільськогосподарського призначення, який передбачатиме обмежене державне регулювання процедури відчуження



власниками речових прав на земельні ділянки сільськогосподарського призначення, що забезпечить запровадження ринкового економічного обороту речових прав на земельні ділянки сільськогосподарського призначення із одночасною мінімізацією його потенційних негативних суспільно-економічних наслідків.

**Література:** 1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 23.07.1996 р. – № 30. – Ст. 141. 2. Формування ринку землі в Україні / В. П. Галушко, Ю. Д. Білик, А. С. Даниленко та ін. ; за ред. А. С. Даниленка, Ю. Д. Білика. – 2-ге вид., переробл. та доп. – К. : Урожай, 2006. – 280 с. 3. Добряк Д. С. Актуальні проблеми законодавчого забезпечення розвитку ринку земель в Україні / Добряк Д. С., Мартин А. Г., Паламарчук Л. В. // Землеустрій і кадастр. – 2006. – № 2. – С. 3–7. 4. Земельний кодекс України від 25.10.2001 р. № 2768-III // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – № 3–4. – Ст. 27. 5. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 03.10.2003. – № 40. – Ст. 356.

**Босенко А. С.**

УДК 369

## МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ

*Анотація. Розглянуто основні моделі організації соціального страхування в країнах ЄС і подано приклад їх застосування у пенсійному страхуванні.*

*Аннотация. Рассмотрены основные модели организации социального страхования в странах ЕС и представлен пример их применения в пенсионном страховании.*

*Annotation. The basic models of the organization of social insurance in the EU countries are considered and the example of their application in pension insurance is presented.*

*Ключові слова: соціальний захист, система соціального страхування, соціальні ризики, пенсійне забезпечення.*

Актуальність теми дослідження зумовлена пошуком державних механізмів регулювання соціального страхування в Україні. Найбільш розвинені системи соціального захисту мають країни ЄС. Розгляд окремих програм цих ефективно діючих систем соціального страхування є важливою базою аналізу міжнародного досвіду.

Мета роботи – аналіз основ соціального захисту населення в країнах ЄС для визначення основних напрямів реформування системи соціального страхування в Україні.

Основне завдання – це узагальнення досвіду організації і функціонування економічних моделей та програм соціального захисту населення в країнах ЄС.

Об'єкт дослідження – процес реформування системи соціального страхування в Україні з урахуванням міжнародного досвіду.

Методологічну основу дослідження склали концепції і погляди закордонних економістів, що пов'язані з питаннями розбудови системи соціального страхування [1 – 3].

Практичне значення положень, обґрунтувань і висновків дослідження полягає у можливості їх застосування у практичній діяльності суб'єктів процесу реформування системи соціального страхування в Україні.

Визначальний вплив на системи соціального захисту в країнах ЄС надають сучасні демографічні тенденції (падіння народжуваності нижче за рівень природного відтворення населення і його старіння), посилення європейської інтеграції і економічної глобалізації. Це викликає необхідність пошуку в країнах ЄС нових підходів для досягнення оптимального співвідношення між економічними і соціальними складовими суспільного розвитку, які дозволили б уникнути конфлікту між пріоритетами економічного розвитку і принципами соціальної справедливості. З цієї точки зору є цікавою оцінка найбільш ефективних варіантів модернізації існуючих систем соціального захисту в країнах ЄС на прикладі окремих програм.

Черговість введення систем обов'язкового соціального страхування в європейських країнах полягає в тому, що, як правило, першим вводилося страхування від нещасних випадків, потім медичне страхування, пенсійне і значно пізніше – страхування з безробіття. У процесі розширення програм соціального захисту в західно-європейських країнах у цей період можна виділити дві визначальні тенденції: перша – найбільше збільшення витрат на ті соціальні програми, які не були

© Босенко А. С., 2012





пов'язані зі сферою виробництва і ринком праці та поширювалися на такі великі за чисельністю і важливі з політичної точки зору групи виборців, як, наприклад, пенсіонери; друга тенденція полягала в істотно меншому зростанні витрат на соціальні програми, зумовлені проблемами ринку праці або заробітної плати.

Оскільки не всі системи соціального захисту ґрунтуються на принципі соціального страхування, до системи соціального захисту в ЄС разом із пенсійним страхуванням, медичним страхуванням, страхуванням від нещасних випадків на виробництві та страхуванням з безробіття віднесено соціальну допомогу та соціальні трансферти у межах житлової, освітньої і родинної політики.

На сучасному етапі соціальна політика країн ЄС зберігає національну компетенцію регулювання, а тому в рамках прийнятих документів ЄС значним досягненням є підписання угод про утворення єдиного страхового простору і координацію національних законодавств у галузі соціального захисту.

В економічну модель соціального захисту закладені принципи організації і функціонування її програм, що склалися, в тій або іншій країні. У країнах ЄС домінують чотири основні моделі: континентальна або бісмарківська, англосакська або модель Беверіджа, скандинавська і південноєвропейська [1 – 3].

Як приклад, класифікація пенсійних систем у країнах ЄС здійснена не шляхом виокремлення складових елементів даної системи (трирівнева структура пенсійних систем характерна практично для всіх європейських країн), а на основі наступних ознак: а) коло охопленого пенсійним забезпеченням населення; б) умови, що необхідні для отримання права на пенсію; в) принципи і джерела фінансування. На підставі даних критеріїв можна виділити дві основні моделі пенсійного забезпечення: універсальні (національні) системи пенсійного забезпечення і системи, що побудовані за страховим принципом, – страхові. Важливим моментом типологізації пенсійних систем є: передумови, необхідні для отримання права на пенсію, методи і джерела фінансування, індексація пенсійних виплат, пенсійний вік і інші критерії.

Важливою умовою реформування системи пенсійного забезпечення в Україні може стати зарубіжний досвід організації систем додаткового пенсійного забезпечення. В країнах ЄС такі системи існують або у вигляді пенсійних програм державного пенсійного забезпечення, або у формі професійних схем пенсійного забезпечення. Додаткові системи пенсійного забезпечення використовують, в основному, накопичувальний принцип як основу фінансування. Основною перевагою такої системи є можливість чіткого співвідношення розмірів і терміну виплати внесків із розміром подальших виплат, а також можливість застрахованого особисто контролювати збереження коштів на індивідуальному накопичувальному рахунку.

**Література:** 1. European Commission. Social research in Europe. – Luxembourg, 1995. 2. European Economy. The Impact of Ageing on Public Expenditure: Projections for the EU-25 Member States on Pension, Healthcare, long-term Care, Education and Unemployment transfers (2004–50) // Special Report № 1. – Luxembourg, 2006. – P. 106. 3. European Social Statistics. Social Protection. Expenditure and Receipts. Data 1995–2003. – Luxembourg, 2006. – P. 15.

УДК 336.14 (447)

**Даудова Г. В.**

**Пустоварова Л. С.**

## **ПРАКТИЧНІ ЗАСАДИ БЮДЖЕТНОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ**

*Анотація. Запропоновано напрями вдосконалення Бюджетного кодексу України в частині фінансового забезпечення державних програм соціального захисту населення, цільових програм модернізації інфраструктури та базових секторів економіки країни, ефективного казначейського обслуговування місцевих бюджетів.*

*Аннотация. Предложены направления усовершенствования Бюджетного кодекса Украины в части финансового обеспечения государственных программ социальной защиты населения, целевых программ модернизации инфраструктуры и базовых секторов экономики страны, эффективного казначейского обслуживания местных бюджетов.*

© Даудова Г. В., Пустоварова Л. С., 2012

*Annotation. The directions for improvement of the Budgetary codex of Ukraine in the part of the financial providing of the government programs of social population defence, purposeful programs of infrastructure modernization and the base sectors of economy in country, effective treasury service of local budgets are offered.*

*Ключові слова: бюджетна політика України, інновації в системі державних фінансів, реформування міжбюджетних відносин, оптимізація фінансового забезпечення.*

Забезпечення макроекономічної стабільності та економічного зростання у країні вимагає інноваційного розвитку системи державних фінансів як необхідної передумови гарантованого виконання державою своїх зобов'язань та функцій. Вирішення цього завдання пов'язано зі створенням законодавчого підґрунтя для впровадження новітніх концепцій при формуванні та використанні фінансових ресурсів. Оновлений Бюджетний кодекс України, який прийнято у 2010 році, деталізував та врегулював основи організації бюджетного процесу, створив інноваційний алгоритм змін, що збільшують ресурс місцевих бюджетів, визначив порядок застосування програмно-цільового методу на рівні державного та місцевих бюджетів. У той же час комплексність управління бюджетними коштами в практичній сфері потребує подальшого упорядкування окремих положень Бюджетного кодексу України та вдосконалення механізмів його застосування.

Вагомий внесок у здійсненні бюджетної реформи внесли народні депутати України, наукові працівники, спеціалісти фінансової та правової сфер. Теоретичним та практичним аспектам реформування фінансово-бюджетного права та бюджетного процесу присвячені праці Бандурки О. М., Бекерської Д. А., Воронової Л. К., Гетьманець О. П., Криницького І. Є., Кучерявенко М. П., Фетисова В. Д. тощо.

Метою дослідження є аналіз бюджетної політики України на сучасному етапі, висвітлення змін існуючого бюджетного законодавства та внесення пропозицій щодо розробки нових концептуальних підходів з оптимізації управління бюджетними коштами.

Застосування на практиці положень Бюджетного кодексу України, що був прийнятий у 2001 році, виявило низку не врегульованих питань у фінансовій системі. Невідповідальність бюджетного законодавства інноваційним процесам, що відбуваються в усіх сферах економіки країни, стримувало реалізацію заходів, визначених Програмою економічних реформ України на 2010 – 2014 роки, та урядових стратегій з питань забезпечення сталого економічного розвитку. До негативних рис Бюджетного кодексу України в редакції 2001 року можна віднести [1]:

незбалансованість дохідної та видаткової частини бюджету в процесі його касового виконання, що призводить до виникнення кредиторської заборгованості та прихованого дефіциту бюджету;

невпорядкованість принципів й механізмів боргових зобов'язань, механізму надання державних та муніципальних гарантій, обмеженість міських бюджетів у доступі до зовнішніх запозичень, що не є запозиченнями від міжнародних фінансових організацій.

Прояв суперечностей нормативно-правового характеру в процесі виконання бюджету та основних завдань бюджетної політики обумовили необхідність оновлення базового фінансового закону та прийняття в новій редакції Бюджетного кодексу України.

Прийнятий законодавчий акт започаткував інноваційні зміни в бюджетному процесі та створив правове підґрунтя таких новацій [2]: запровадження середньострокового бюджетного планування. Ця норма удосконалює бюджетний процес шляхом застосування складових бюджетного менеджменту, а саме стратегічного планування та планування реалізації стратегії, та має за мету поліпшення управління державними фінансами. Складання прогнозу Державного бюджету України згідно зі ст. 21 Бюджетного кодексу України здійснюється на наступні за плановим два бюджетні періоди, який ґрунтується на Програмі діяльності Кабінету Міністрів України, прогнозних та програмних документах економічного та соціального розвитку, державних цільових програмах.

Особливе значення в оновленому Бюджетному кодексі України приділяється питанню удосконалення управління бюджетними коштами на рівні державного та місцевого бюджетів, а саме: перерозподілу бюджетних асигнувань за бюджетними програмами, заборони без внесення змін до закону про Державний бюджет України (рішення про місцевий бюджет), збільшувати бюджетні призначення на оплату праці працівників бюджетних установ за рахунок інших видатків (ст. 23), унормуванню процедури безспірного списання коштів бюджету (ст. 25) та існуючого порядку реєстрації та обліку органами Державного казначейства бюджетних зобов'язань (ст. 48), залученню на поворотній основі коштів єдиного казначейського рахунку для надання середньострокових позик місцевим бюджетам та для покриття тимчасових касових розривів бюджетів (ст. 73), використанню власних надходжень бюджетних установ у разі перевищення їх фактичного обсягу над плановим (ст. 51), визначенню конкретного переліку захищених видатків загального фонду бюджету (ст. 55), обов'язкового забезпечення в повному обсязі проведення розрахунків на енергоносії, які споживаються бюджетними установами (ст. 51).

Практичне застосування оновленого бюджетного законодавства відсвітлює деякі питання, які не врегульовані в бюджетному законодавстві.

Згідно з положеннями Закону України "Про місцеве самоврядування в Україні" фінансове забезпечення витрат, пов'язаних зі здійсненням органами місцевого самоврядування повноважень



органів виконавчої влади державою, забезпечується в повному обсязі, а виконання рішень органів державної влади обов'язково супроводжується передачею необхідних фінансових ресурсів [3]. Проте неповне фінансування державою програм соціального захисту населення протягом останніх років складає для місцевих бюджетів серйозну проблему.

У зв'язку з зазначеним, доцільним є внесення змін та доповнень стосовно фінансування державою в повному обсязі делегованих нею повноважень органам місцевого самоврядування.

Недосконала законодавча база щодо виконання державних зобов'язань в частині фінансування з державного бюджету цільових програм з енергоефективності та теплоенергетики, підтримки соціально-економічного розвитку малих міст та розвитку міського електротранспорту, реформування та розвитку житлово-комунального господарства тощо.

Таким чином, Бюджетний кодекс України в новій редакції урегулює проблеми бюджетного фінансування, які існували на практиці у взаємовідносинах між державним та місцевими бюджетами. Але цей законодавчий акт залишив неврегульованими моменти невиконання фінансових зобов'язань державного бюджету в частині соціальних програм та програм розвитку окремих сфер економіки, що змушує місцеві бюджети здійснювати фінансову підтримку комунальних підприємств, які внаслідок реалізації цих державних програм мають збитковий фінансовий результат діяльності.

Запропоновані зміни до головного фінансового документа дозволять підвищити ефективність та результативність бюджетного фінансування.

---

**Література:** 1. Про Основні напрями бюджетної політики на 2012 рік : Постанова Кабінету Міністрів України від 13.05.2011 р. № 3358-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>. 2. Науково-практичний коментар Бюджетного кодексу України / [заг. ред., передмова Ф. О. Ярошенка]. – К. : Зовнішня торгівля ; УДУФМТ, 2010. – 592 с. 3. Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України від 21.05.1997 р. № 280/97 – ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1997. – № 24. – С. 170. 4. Бюджетний кодекс України: закон, засади, коментар / за ред. О. В. Турчинова, Ц. Г. Огня. – К. : Парламентське вид-во, 2002. – 320 с.

УДК 354

**Пузіков В. А.**

## ШЛЯХИ ОПТИМІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ МИТНИХ ОРГАНІВ У БОРОТЬБІ З КОНТРАБАНДОЮ

*Анотація. Проаналізовано шляхи оптимізації роботи митних органів у забезпеченні надходжень до державного бюджету, а також економічну складову боротьби з контрабандою.*

*Аннотация. Проанализированы пути оптимизации работы таможенных органов в обеспечении поступлений в государственный бюджет, а также экономическая составляющая борьбы с контрабандой.*

*Annotation. The question of optimization of the work of customs authorities in providing revenues to the state budget and economic component of the fight against contraband have been analyzed.*

*Ключові слова: митні органи, оптимізація дізнання, боротьба з контрабандою.*

Протидія контрабандному переміщенню товарів і, як наслідок, захист внутрішнього ринку й вітчизняного товаровиробника є важливим завданням митних органів. Від належного функціонування державних установ, до яких належить і митні органи України, залежить добробут громадян.

Аналіз показує, що саме завдяки підвищенню ефективності, усталеності та надійності виконання обов'язків у наданні послуг з митного оформлення; контролю за безпечністю і відповідністю при здійсненні митної справи, створення сприятливих умов для суб'єктів зовнішньоекономічної



діяльності [1] та запровадження постійного відкритого діалогу з бізнесом у 2011 році митними органами України перераховано до державного бюджету 114 мільярдів 816,7 млн грн, що склало 36,5 % доходів державного бюджету України. Порівняно з відповідним періодом минулого року надходження зросли на 28 905,1 млн грн, або на 33,6 % [2]. Тому забезпечення стабільності роботи митних органів під час проведення реформ є важливою складовою успіху та обумовлює актуальність дослідження.

У сучасних роботах вчених Бауліна О. В., Бастрикіна О. І., Болотіна С. В., Белозерова Ю. М., Вапнярчука В. В., Гуткіна І. М., Донцова О. М., Дорофеевой Л. М., Дубинського А. Я., Захріна О. О., Зеленецького В. С., Лобойка Л. М., Шульги М. Г. та інших приділено увагу вивченню дізнання, що проводиться органами міліції, податковими та митними органами.

Разом з тим питання оптимізації діяльності податкових та митних органів як органів дізнання, визначення економічної складової боротьби з контрабандою та правопорушення у сфері господарської діяльності є актуальним сьогодні.

Метою роботи є аналіз та дослідження результатів оптимізації діяльності митних органів у боротьбі з контрабандою на прикладі Харківської обласної митниці.

Сьогодні в зоні діяльності Харківської обласної митниці митне оформлення товарів у зовнішньоекономічних операціях здійснюють 2 410 суб'єкти зовнішньоекономічної діяльності.

Протягом 2011 року Харківською обласною митницею забезпечено надходження до Державного бюджету митних платежів у сумі 4,1 млрд грн, що 33,9 % більше показника минулого року. Експорт складає 1,7 млрд дол. США, що перевищує показник минулого року на 21,4 % і становить 41 % від загального товарообігу. Імпорт – 2,5 млрд дол. США, що на 31,6 % більше, ніж у 2010 році, і становить 59 % від загального товарообігу.

Найзначнішими торговими країнами-партнерами Харківщини по імпорту є Росія, обсяг імпорту з якої становить понад 1 018 млн дол., Німеччина 149 млн дол., Китай – 149 млн дол., Бельгія – 128 млн дол. Основні країни експорту: Росія, обсяг експорту до якої становить близько 985 млн дол., Казахстан – 129 млн дол, а також Білорусь – 115 млн дол. та Молдова – 70 млн дол.

Зростання показників роботи Харківської обласної митниці є забезпечення максимальної ефективності контролю повноти декларування та бази оподаткування імпортованих товарів, а також станом правоохоронної діяльності. Так, економічний ефект від коригування митної вартості склав 157,1 млн грн. Унаслідок класифікаційної роботи до бюджету додатково спрямовано 8,2 млн грн митних платежів, за рахунок невизнання країни походження товарів – 1,2 млн грн, додаткові перерахування за результатами контрольно-перевірочної роботи (пост-аудиту) склали 0,4 млн грн [3].

Протягом 2011 року Харківською обласною митницею порушено 51 кримінальну справу на суму 5,8 млн грн, що на 3 кримінальні справи більше показника 2010 року. У минулому році співробітниками митниці задокументовано 1 251 протокол про порушення митних правил на загальну суму майже 72 млн грн, що на 141 протокол та на 32 млн грн більше показника минулого року.

Сьогодні, в умовах декриміналізації товарної контрабанди [4], не існує статистики контрабанди, разом з тим тільки у 2011 році Держмитслужба понад план Мінфіну перерахувала до бюджету 10 млрд грн. Якщо порівнювати з минулим роком – надходження збільшилися майже на 30 млрд грн. Це є реальним показником того, що контрабанди стало однозначно менше, ніж було раніше [5].

Для удосконалення організації і правового регулювання діяльності підрозділів, до компетенції яких віднесено безпосереднє розслідування кримінальних справ про контрабанду, актуальним є вивчення іноземного досвіду з цього питання. За умов, коли скоєння контрабанди набуває дедалі більш витонченого характеру, а у контрабандні оборотки включаються добре підготовлені міжнародні злочинні угруповання, потрібні радикальні зміни у підходах до боротьби з цим небезпечним злочином.

Подальше реформування митної служби в Україні повинно враховувати економічну складову боротьби з митними правопорушеннями і знаходити своє відображення у відповідній нормативно-правовій базі, розвиткові інформаційних систем та систем обробки даних, удосконаленні структури та системи управління митної служби, удосконаленні кадрової роботи та міжнародного співробітництва з митними органами інших країн.

---

**Література:** 1. Обличчям до людей : Концепція реформування митної служби України, затверджена Колегією Державної митної служби України 29 жовтня 2010 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.customs.gov.ua/dmsu/control/uk/publish/article:jsessionid=B361553E85B10DD6711B603F03E33158?art\\_id=2212896&cat\\_id=295923](http://www.customs.gov.ua/dmsu/control/uk/publish/article:jsessionid=B361553E85B10DD6711B603F03E33158?art_id=2212896&cat_id=295923)[09.00 06.12.2010]. 2. Інформаційно-аналітичні матеріали Держмитслужби України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.customs.gov.ua/dmsu/control/uk/publish/article?art\\_id=3154299&cat\\_id=295923#GzmF1XpqaA](http://www.customs.gov.ua/dmsu/control/uk/publish/article?art_id=3154299&cat_id=295923#GzmF1XpqaA). 3. Вісник Харківської обласної митниці від 26.01.2010 р. – № 7. 4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо гуманізації відповідальності за правопорушення у сфері господарської діяльності : Закон України від 15.11.2011 р. № 4025-VI // Урядовий Кур'єр. – 2012. – № 8. 5. Інтерв'ю Голови Державної митної служби Ігоря Калетніка про декриміналізацію товарної контрабанди виданню "Коммерсантъ" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [customs.gov.ua/dmsu/control/uk/publish/article:jsessionid=4ECFCA1361454817C89B324D556772CC.app1?art\\_id=3080466&cat\\_id=295923](http://customs.gov.ua/dmsu/control/uk/publish/article:jsessionid=4ECFCA1361454817C89B324D556772CC.app1?art_id=3080466&cat_id=295923).

Студент 1 року магістратури  
фінансового факультету ХНЕУ

## МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО КЛАСИФІКАЦІЇ ДОХОДІВ МІСЦЕВИХ БЮДЖЕТІВ

*Анотація. Досліджено класифікацію доходів місцевих бюджетів та систематизовано класифікаційні ознаки.*

*Аннотация. Исследована классификация доходов местных бюджетов и систематизированы классификационные признаки.*

*Annotation. The classification of local budget revenues has been studied and classification features have been systematized.*

*Ключові слова: місцевий бюджет, доходи місцевих бюджетів, бюджетна класифікація.*

На сучасному етапі розвитку економіки України місцевим бюджетам як основній фінансовій базі органів місцевого самоврядування належить особливе місце в бюджетній системі нашої держави. Останніми роками набула актуальності проблема нестачі фінансових ресурсів органів місцевого самоврядування та нестабільність їх дохідних джерел. З метою більш ефективного вирішення практичних питань, що сприятимуть приросту обсягів дохідної частини регіональних бюджетів у напрямі розширення інформаційної бази, для здійснення аналізу необхідним є класифікація доходів місцевих бюджетів.

Питанням щодо функціонування складових бюджетної системи та формування доходів місцевих бюджетів присвячені наукові праці таких науковців-економістів, як: Кириленко О. П. [1], Музика О. А. [2], Вовна Н. І. [3], Булгакова С. О., Ермошенко Л. В. [4], Грачова Е. Ю. [5], Орлюк О. П. [6] та інших. Однак питання класифікації доходів місцевих бюджетів в сучасних умовах господарювання залишаються достатньо актуальними.

Тому метою даного дослідження є систематизація класифікаційних ознак, а відповідно, і видів доходу місцевих бюджетів для побудови єдиної класифікаційної системи.

Доходи, які надходять до місцевих бюджетів, є дуже різноманітними. Тому для їх класифікації використовують безліч критеріїв.

Багатокритеріальна класифікація доходів місцевого бюджету наведена в таблиці.

Таблиця

**Багатокритеріальна класифікація доходів місцевого бюджету**

Критерії класифікації	Види доходів
1	2
Відповідно до Бюджетного кодексу [7]	власні; закріплені
Відповідно до коду бюджетної класифікації [7]	податкові надходження; неподаткові надходження; доходи від операцій з капіталом; офіційні трансферти
За територіальною локалізацією [1, с. 143]	доходи, одержані на території місцевого самоврядування; доходи, одержані на інших територіях
За соціально-економічним змістом [2 – 6]	надходження від юридичних осіб державної, комунальної, приватної, колективної форм власності; кошти, що надходять від населення
За методами залучення [3; 4]	доходи, які залучаються до бюджетів податковим та неподатковим методами

1	2
За методом мобілізації [5; 6]	обов'язкові; добровільні
За джерелами утворення та формою використання коштів [3]	доходи від майна; доходи місцевих бюджетів, джерелом яких є прибуток, собівартість; від продажу земельної ділянки; відрізного виду платежів
За частотою появи [3; 4]	звичайні; надзвичайні
За способом зарахування	доходи загального фонду; доходи спеціального фонду

Відповідно до Бюджетного кодексу органи місцевого самоврядування наділяються доходами, які зараз поділяються на два кошики: доходи, що враховуються при визначенні обсягів міжбюджетних трансфертів, та доходи, що не враховуються при визначенні обсягу міжбюджетних трансфертів.

Відповідно до коду бюджетної класифікації доходи бюджету розподіляють за такими розділами: податкові надходження, неподаткові надходження, доходи від операцій з капіталом та трансферти.

Залежно від територіальної локалізації до складу доходів місцевих бюджетів доцільно відокремити: доходи, одержані на території місцевого самоврядування, та доходи, одержані на інших територіях, які спрямовуються у певний місцевий бюджет.

При класифікації доходів за соціально-економічним характером береться до уваги наявність різних форм власності. Найчастіше використовується класифікація поділу доходів бюджету на податкові та неподаткові. Також доходами бюджету можуть бути як обов'язкові, так і добровільні надходження до бюджету.

В основу поділу за джерелами утворення, закладено критерій того, за рахунок чого мають бути отримані доходи: прибуток, доходи фізичних осіб, кошти інших бюджетів та ін.

Деякі автори поділяють доходи на звичайні та надзвичайні. Також виділяються доходи загального та спеціального фондів місцевого бюджету.

Таким чином, автором були розглянуті різні критерії класифікації доходів місцевих бюджетів, виділені основні з них, на основі чого запропонована узагальнена класифікація доходів місцевого бюджету, яка характеризується комплексністю, охопленням найвагоміших критеріїв та дозволяє здійснити більш глибокий і всебічний аналіз складу та джерел формування доходів місцевих бюджетів.

*Наук. керівн. Мельник В. І.*

**Література:** 1. Кириленко О. П. Місцеві фінанси / О. П. Кириленко. – К. : Знання, 2006. – 677 с. 2. Музика О. А. Класифікація доходів місцевих бюджетів / О. А. Музика [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.pravoznavec.com.ua/period/chapter/2/31/1154>. 3. Вовна Н. І. Доходи місцевих бюджетів: Оптимізація формування та резерви зростання : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.04.01 "Фінанси, грошовий обіг і кредит" / Н. І. Вовна. – Тернопіль, 2006. – 21 с. 4. Булгакова С. О. Бюджетна система України : опорний конспект лекцій / Булгакова С. О., Єрмошенко Л. В. – К. : КДТЕУ, 1999. – 109 с. 5. Грачева Е. Ю. Финансовое право : учебное пособие / Грачева Е. Ю., Соколова Э. Д. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Юриспруденция, 2000. – 304 с. 6. Орлюк О. П. Финансовое право : навчальний посібник / Орлюк О. П. – К. : ЮрінкомІнтер, 2003. – 245 с. 7. Бюджетний кодекс України / укл. В. Кузнецов. – Х. : Фактор, 2010. – 368 с.

**Воробйова В. В.**

УДК 613/614:330

## **ВПЛИВ ЗДОРОВ'Я ЛЮДИНИ НА ЕКОНОМІЧНУ СИТУАЦІЮ В ДЕРЖАВІ**

*Анотація. Проведено аналіз залежності економічної ситуації в країні від здорового способу життя та здоров'я людини. Визначено основні завдання з формування здорового способу життя та покращення здоров'я людини.*

© Воробйова В. В., 2012

*Аннотация. Проведен анализ экономической ситуации в стране в зависимости от здорового способа жизни и здоровья человека. Определены основные задачи по формированию здорового способа жизни и улучшения здоровья человека.*

*Annotation. The analysis of country's economic situation considering the healthy lifestyle and human health has been carried out. The main objectives on formation of healthy lifestyle and human health are determined.*

*Ключові слова: здоров'я, населення, спосіб життя, економічна ситуація.*

В останні десятиліття світова наука віднесла проблеми здоров'я до кола глобальних проблем, вирішення яких зумовлене не тільки кількісними та якісними характеристиками майбутнього розвитку людини, а також його фактичним подальшим існуванням як біологічного виду. Стан здоров'я людини, його формування, збереження та укріплення є основною проблемою майже всіх країн світу. Стратегія зберігання здоров'я людини знаходиться під наглядом Організації Об'єднаних Націй та Всесвітньої організації охорони здоров'я.

Згідно з сучасним уявленням здоров'я вже не є тільки медичною проблемою. Залежність здоров'я людини від різних детермінант підтверджує, що стан системи охорони здоров'я зумовлює в середньому лише 10 % усього комплексу впливу на організм, а 90 % залежить від екології (біля 20 %), спадковості (біля 20 %), більш за все (50 %) від умов та способу життя (збалансованого харчування, шкідливих звичок, умов праці, рухливості).

Дослідження авторів Андросова Т. В., Булатової М. М., Булич Е. Г., Версаль Н. І., Герасименко Г. В., Голікава О. М., Єсинова Н. І., Компанцева М. С., Мозгової Є. А., Попової О. Л., І. Прибиткової, Прокопи І. В., Саржан С. Є., Соколової Н. І., Ушенко Н. В. доводять, що здоровий спосіб життя сприяє якісному покращенню здоров'я людини, впливає на тривалість життя та представляє собою форми та способи життєдіяльності людини, які впливають на підвищення резервних можливостей організму, профілактиці захворювань. Ця проблема потребує постійної уваги та подальшого вивчення, оскільки від здорової нації залежить демографічна ситуація країни, рівень трудової активності населення, можливості і терміни освоєння перспективних економічних районів; визначає можливий приріст (зниження) трудових ресурсів.

У наш час проблема зберігання здоров'я набуває більшої актуальності. Оскільки рівень здоров'я людини визначається умовами та способом життя, особливої уваги потребують фактори, які негативно впливають на його стан. Серед них важливу роль відіграють шкідливі звички паління, зловживання алкоголем, неякісне та незбалансоване харчування, несприятливі умови праці та побуту, самотність та складні сімейні відносини, недостатнє матеріальне становище, низький рівень культури та освіти тощо.

Слід відзначити збільшення розповсюдження паління, постійними курцями є 27 % населення країни. З них 43 % викурюють не менше пачки в день. Постійних курців суттєво більше серед чоловіків (48 %), ніж серед жінок (12 %). Крім того, кількість курців знижується з віком (з 35 – 36 % серед молоді до 12 % серед тих, кому за 60 років). Кидають палити також частіше чоловіки (22 %), ніж жінки (9 %).

За останні декілька років майже на 35 % збільшилось споживання міцних напоїв. Хоча б 2 – 3 рази на тиждень або частіше п'ють 13 % українців, декілька разів на місяць спиртні напої споживають 29 % населення.

Негативно впливають на стан здоров'я населення: забруднення повітря, води, ґрунту, несприятливі природно-кліматичні умови; суттєвий вплив має стан генетичного фонду популяції, схильність до спадкових хвороб.

На сьогоднішній день середня очікувана тривалість життя в Україні складає в середньому 70,4 роки (чоловіки 65,3, жінки 75,5), що суттєво менше ніж в економічно розвинутих та соціально-орієнтованих державах. Зменшилась кількість населення за рахунок зниження народжуваності та збільшення кількості померлих.

В Україні найбільший вплив на здоров'я населення мають: серцево-судинні хвороби, онкологічні, ендокринні, хвороби органів дихання, інфекційні та хвороби нервової системи. Ці та інші фактори більш чи менш пов'язані зі способом життя людини, негативно впливають на її здоров'я, яке відображається в зниженні працездатності населення, затримці зростання економіки, тому й добробуту населення.

Саме сьогодні турбота про стан здоров'я населення потребує загальнонаціональних зусиль, підтримки кожного, які причетні до цієї життєво важливої сфери, в реалізації заходів з надання належної медичної допомоги та забезпечення достойної охорони здоров'я кожного українця.

Таким чином, для покращення здоров'я населення всіх вікових груп необхідно значно більше уваги приділяти впровадженню сучасних методів діагностики, профілактики та



лікування, поліпшенню умов життя, харчування та соціального захисту всіх верств населення. Важливе значення мають також пропаганда здорового способу життя та відмова від шкідливих звичок.

**Література:** 1. Булич Э. Г. Здоровье человека / Э. Г. Булич, И. В. Муравов. – К. : Олимп. л-ра, 2003. – 424 с. 2. Соколова Н. И. Организация и методика укрепления здоровья на региональном уровне / Н. И. Соколова. – Донецк, 2005. – 80 с. 3. Статистичний щорічник України за 2010 рік Держком. статистики України ; за ред. О. Г. Осауленка. – К. : Вид-во "Техніка", 2011. – 280 с.

---

**Безгін К. С.**

УДК 656.7.072

## **ПРОЦЕСНО-СУБ'ЄКТНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ СТВОРЕННЯ ЦІННОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

*Анотація. Проаналізовано процесний та суб'єктний підходи до управління процесом створення цінності та обґрунтована необхідність синергетичного поєднання їх основних положень для змістовної та функціональної адаптації запропонованого підходу до потреб науково-практичної діяльності.*

*Анотация. Проанализированы процессный и субъектный подходы к управлению процессом создания ценности, а также обоснована необходимость синергетического объединения их основных положений для содержательной и функциональной адаптации предложенного подхода к потребностям научно-практической деятельности.*

*Annotation. A process and subjective approaches to managing the process of value creation, as well as the necessity of merging the synergy of the main provisions for meaningful and functional adaptation of the proposed approach to the needs of the scientific and practical activities have been analyzed.*

*Ключові слова: процесний та суб'єктний підходи, цінність, адаптація.*

На всіх етапах розвитку суспільного виробництва однією з основних категорій, яка зумовлює спосіб життя, соціальну та економічну основу успішного існування людини, організації і суспільства в цілому, є цінність. В умовах глобалізації світової економіки, стрімкого розвитку різноманітних сфер виробництва, їх орієнтація на ринок споживачів проблема цінності набуває особливого значення. Такий підхід вимагає розробки нових бізнес-моделей, заснованих на аксіологічних принципах, що дозволить прискорити реакцію підприємства на зміни зовнішнього середовища, забезпечити координацію дій і синхронізацію процесів для створення споживчої цінності високої якості.

Цим питанням приділяють увагу як зарубіжні вчені, серед яких: Ж. Бодріяр, Ф. Валента, П. Друкер, Е. Менсфілд, Г. Менш, Н. Мончев, Ф. Ніксон, М. Портер, К. Прахалад, Е. Роджерс, Б. Санто, Б. Твіс, І. Перлакі, В. Хартман, Р. Фостер, Й. Шумпетер, Ф. Янсен та інші; так і українські та російські науковці, серед яких можна відзначити: В. Аншина, Ю. Бажала, В. Гальчинського, В. Геєця, П. Завліна, С. Ільєнкову, Б. Кваснюка, І. Крючкову, В. Лепського, І. Одотюка, В. Семиноженко, Л. Федулову та інших. Проте більшість авторів висвітлюють загальні або специфічні питання менеджменту процесів створення цінності.

Мета статті полягає в аналізі та обґрунтуванні управлінського підходу, який найбільшою мірою відповідає потребам створення цінності на високотехнологічному виробництві.

Процесний підхід до управління фактично існує на промисловому підприємстві в тому випадку, коли інноваційний бізнес-процес "витягує" споживач (зовнішній чи внутрішній), тобто не тоді, коли на початку процесу є всі умови для роботи, а тільки тоді, коли по його закінченню є попит на результати цього ділового процесу. Реалізація даного положення неможлива

---

© Безгін К. С., 2012





без урахування активності основних суб'єктів створення цінності на промисловому підприємстві та за його межами.

Але на даний момент процесний підхід у чистому вигляді відповідає тільки трьом основним аспектам якості бізнес-процесу, а саме – показникам результативності, ефективності та пасивної адаптивності, активній адаптації або антиципативності [1], вимагає доповнення положеннями суб'єктного підходу до управління.

Враховуючи те, що властивість рефлексії суб'єктів не знайшли свого відображення в процесному підході, досягти максимальної антиципативності, використовуючи лише процесний підхід до управління інноваційними бізнес-процесами, занадто складно. Тому основною проблемою, що визначає перспективи подальшого розвитку процесного управління, є проблема врахування активності суб'єктів [2].

Автор висуває гіпотезу, відносно того, що в інформаційному суспільстві досягнення максимуму якості інноваційного бізнес-процесу, а саме антиципативності (формування цінностей) неможливо без урахування положень суб'єктного підходу. Дане положення кореспондує з концепцією "символічної" або "знакової" цінності (sign-value), яка була запропонована Жаном Бодрійяром [3] у ряді його філософсько-соціологічних робіт. Концепція символічної цінності Ж. Бодрійяра отримала розвиток у роботах Скотта Леша [4], який, зокрема, висловлював таку думку: "Сучасний споживчий капіталізм означає: те, що ми споживаємо, більше не продукти, а символи: ми споживаємо символи реклами, телебачення; та об'єкти споживання мають цінність як символи" [4, с. 87]. Феномен символічної цінності Леш пов'язав з інформаційним суспільством, яке породжує нові закономірності виробництва, розподілу, обміну.

Таким чином, символічна цінність інновацій в інформаційній економіці не має відношення до якості як сукупності внутрішніх властивостей продукту, а формується на основі своєрідних відносин між споживачем і благом, у результаті чого у споживача складається уявлення про "адекватну" цінність. У зв'язку з цим теорія суб'єктного управління сприяє формуванню адекватного образу результату процесу створення цінності, як мінімум у двох базових ситуаціях: 1) за допомогою надання необхідної первинної інформації, яка сприяє активізації рефлексивної діяльності і, як наслідок, прийняття рішення суб'єктом в інтересах підприємства; 2) при організації стратегічної взаємодії з основними споживачами результатів процесів створення цінності (краудсорсинг), для діагностики висловлених і невисловлених потреб з метою постійного вдосконалення структури бізнес-процесів високотехнологічного підприємства.

---

**Література:** 1. Шемасва Л. Г. Управління якістю бізнес-процесів на підприємстві : монографія / Л. Г. Шемасва, К. С. Безгін, К. Г. Наумік та ін. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2009. – 240 с. 2. Безгін К. С. Управління процесом створення цінності на підприємстві: людський фактор : монографія / К. С. Безгін, І. В. Гришина, В. В. Ушкальов. – Донецьк : Ноулідж, 2011. – 320 с. 3. Baudrillard J. For a critique of the political economy of the sign / J. Baudrillard. – N. Y. : Telos Press, 2007. – 214 p. 4. Lash S. Critique of Information / Lash S. – London, Thousand Oaks : Sage Publications, 2002. – 244 p.

УДК 338.16

---

**Бабич Т. С.**

---

## **УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ**

*Анотація. Розглянуто проблеми забезпечення соціально незахищених категорій громадян, запровадження формування нових фінансових ресурсів у страхових фондах, реформування соціального страхування.*

*Аннотация. Рассмотрены проблемы обеспечения социально незащищенных категорий граждан, внедрения формирования новых финансовых ресурсов в страховых фондах, реформирование существующего социального страхования.*

---

© Бабич Т. С., 2012



*Annotation. Problems of maintenance of socially unprotected categories of citizens, introductions of formation of new financial resources in insurance funds, reforming of existing social insurance are considered.*

*Ключові слова: соціальне страхування, пенсійна система, соціальні ризики.*

Турбота про людей похилого віку займає центральне місце в державній політиці України. Її актуальність стає дедалі гострішою з огляду на складну демографічну ситуацію. У нашій країні проводиться пенсійна реформа, метою якої є приведення в пряму залежність розміру пенсії громадянина від його участі у фінансуванні системи. Реформа насамперед спрямована на відновлення пенсії як виплат, що пов'язані з трудовим вкладом, і встановлення диференційованого підходу у визначенні розміру виплат, залежно від тривалості страхового стажу та розміру внесків у Пенсійний фонд України.

В Україні дослідженням даної сфери займалось чимало науковців : Даценко В. В., Махмудов Х. З., О. Морозова [1]. Розробленням багатьох законопроектів займались такі відомі політики, як Сергій Тігілко, Борис Зайчук та інші.

Необхідно відмітити, що у різні часи і в різних країнах питання соціального забезпечення вирішувалися по-різному: розв'язання їх через сімейне утримання непрацездатних, через благодійництво тощо. Проте ці заходи не мали системного характеру і послідовності, були скоріше окремими спробами вирішення проблеми, а не її комплексним розв'язанням.

Тому метою даної статті є аналіз існуючих механізмів соціального забезпечення та визначення шляхів щодо впровадження нових рівнів соціального страхування.

Одним з найпоширеніших у світі механізмів, за допомогою якого розв'язуються проблеми матеріального забезпечення непрацездатних членів суспільства, є система соціального страхування. Сутність полягає у формуванні учасниками страхової системи спеціальних (страхових) фондів, за рахунок яких здійснюється відшкодування витрат, що пов'язані з настанням певних подій.

Соціальне страхування покликане забезпечити захист людини від соціальних ризиків, тобто ризиків, що пов'язані з суспільною діяльністю людини, її здоров'ям, матеріальним забезпеченням у старості.

Захист від таких видів соціальних ризиків, як повна або часткова втрата працездатності та джерел існування в старості внаслідок інвалідності, у зв'язку із втратою годувальника є головною метою такого виду соціального страхування, як пенсійне.

З огляду на це головною функцією системи пенсійного страхування є формування у спеціальних страхових фондах фінансових ресурсів, необхідних для задоволення матеріальних і соціальних потреб учасників страхової системи в разі настання зазначених соціальних ризиків.

Відповідно основними завданнями системи пенсійного страхування являється створення та забезпечення функціонування страхових інституцій; акумуляція у страхових фондах необхідних фінансових ресурсів через цільові платежі страхувальників, тобто осіб, які спрямовують частину власних коштів на користь осіб, які потребують захисту від страхових ризиків; забезпечення збереження та відтворення цільового використання коштів страхових фондів; розподіл ресурсів страхових фондів між застрахованими особами в разі виникнення страхового ризику у вигляді страхових виплат – пенсій; регулювання відносин між учасниками страхової системи – страховиком, страхувальниками та застрахованими особами.

Будь-яка страхова пенсійна система як складова соціального страхування є за своїм змістом ринковим механізмом, у якому за допомогою правових і фінансово-економічних механізмів поєднуються інтереси та можливості всіх учасників системи.

Держава визначає принципи побудови, структуру, механізми функціонування страхової пенсійної системи, права та обов'язки її учасників, гарантує їх дотримання. За участю держави відбувається визначення основних соціально-економічних параметрів системи пенсійного страхування – розміри страхових внесків і пенсійних виплат, право на їх одержання.

Забезпечення економічної та фінансової стабільності, соціальної справедливості в пенсійному питанні вже сьогодні вимагає запровадження в Україні багаторівневої пенсійної системи, елементи якої успішно апробувалися упродовж багатьох років у цивілізованих країнах. З урахуванням цього досвіду пенсійна реформа в Україні проводиться за трьома напрямками (рівнями): реформування державної солідарної системи (1 рівень), створення обов'язкової накопичувальної системи персональних пенсійних рахунків (2 рівень) і добровільної системи недержавного пенсійного забезпечення (3 рівень). Вважається, що запровадження нової пенсійної системи забезпечить отримання загального розміру пенсійних виплат на рівні 60 – 70 % середньої заробітної плати, що відповідатиме світовим стандартам соціального

забезпечення цієї категорії громадян. Близько 50 % цих виплат складатиме частка коштів, що накопичуватиметься в недержавних пенсійних фондах, банківських установах і страхових компаніях, систему яких ще належить створити. У рамках цієї системи будуть фінансуватися і дострокові пенсії [2].

Отже, пенсійне реформування – складний багаторівневий механізм, реалізація якого стане можливим за умови створення і функціонування професійних пенсійних систем за участі роботодавців, працівників та недержавних пенсійних фондів або інших фінансових установ.

---

**Література:** 1. Морозова О. Міжнародні стандарти побудови пенсійної системи / О. Морозова // Вісник Пенсійного фонду України. – 2005. – № 1 (13). – С. 16–17. 2. Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи : Закон України від 8 липня 2011 р. № 3668-V [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).

УДК 336.221.262

---

**Матанаха В. М.**

---

## ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПЛАНУВАННЯ ПОДАТКОВИХ НАДХОДЖЕНЬ

*Анотація. Обґрунтовано теоретичні аспекти планування податкових надходжень в Україні, а також визначено фактори, які впливають на процес планування податкових надходжень.*

*Аннотация. Обоснованы теоретические аспекты планирования налоговых поступлений в Украине, а также выявлены факторы, которые влияют на процесс планирования налоговых поступлений.*

*Annotation. The theoretical aspects of tax revenues planning in Ukraine, and also factors that influence the planning of tax revenues are identified.*

*Ключові слова: планування податкових надходжень, податкові надходження, соціально-економічний розвиток.*

На сучасному етапі економічних перетворень в Україні посилюється роль системи оподаткування та податкової політики в системі бюджетно-податкового регулювання економіки. Виконуючи фіскальні функції, податки одночасно забезпечують раціональний перерозподіл валового внутрішнього продукту (ВВП), слугують вагомим важелем державного регулювання економіки. Сучасний розвиток економічної системи, фінансово-економічна криза, що виникла у сучасних умовах, вимагають інших методів управління бюджетами. Важливу роль у даному процесі повинна відіграти злагоджена бюджетно-податкова політика, частина якої є ефективною процедурою планування податкових надходжень. Тому проблеми планування податкових надходжень в Україні є актуальними.

Метою дослідження є розкриття теоретичних засад планування податкових надходжень в Україні. Для цього необхідно вирішити такі завдання: визначити сутність поняття "планування податкових надходжень"; виявити фактори впливу на процес планування податкових надходжень.

Система планування податкових надходжень в Україні перебуває на етапі становлення. Для того щоб вона почала функціонувати на належному рівні, необхідно зробити чимало змін як у теоретичному, так і в практичних аспектах. Питанню планування податкових надходжень присвятила праці значна кількість вітчизняних науковців Давидов Г. М., Іванов Ю. Б., Кізіма А. Я., Крисоватий А. І., Шевченко А. В. та ін. [1 – 5], які розглядають планування податкових надходжень



з позиції адміністрування, тобто формування оптимальної системи оподаткування, максимізації надходжень до бюджетів.

Так, Іванов Ю. Б. та колектив авторів [2] трактують поняття "планування податкових надходжень" як комплекс зусиль держави, спрямованих на розробку оптимальної системи оподаткування, стимулюючої максимальне надходження податкових платежів у бюджет держави.

Науковці Кізима А. Я. та Крисоватий А. І. виділяють загальнодержавне податкове планування, завданням якого є регламентація оподаткування і контроль за сплатою податків, зборів і обов'язкових платежів та корпоративне податкове планування, основним завданням якого є сплата податків, зборів і обов'язкових платежів, а також їх оптимізація [3].

Слід зазначити, що головним пріоритетом планування податкових надходжень повинно бути належне фінансове забезпечення соціально-економічного розвитку в Україні. Виходячи з цього, доцільно визначити поняття планування податкових надходжень як комплексний багатогранний процес щодо формування податкових надходжень місцевих і державного бюджету з метою соціально-економічного розвитку як окремих адміністративно-територіальних одиниць, так і держави в цілому.

Як відомо, що планування податкових надходжень на місцевому та державному рівнях характеризується різними методами та механізмами реалізації, які повинні бути окремими складовими системи планування податкових надходжень у державі. На сьогодні існує багато методів і способів планування податкових надходжень (нормативний, розрахунково-аналітичний, матричний, балансовий, програмно-цільовий тощо) [1].

Вибір методів планування податкових надходжень залежить від складності поставленого завдання. Тому є доцільним перед державними органами влади у процесі планування податкових надходжень поставити такі завдання: по-перше, розробка нормативно-правового забезпечення функціонування системи оподаткування; по-друге, оптимізація податкових надходжень; по-третє, визначення ефективних пропорцій розподілу податкових надходжень між бюджетами різних рівнів через підсилення стимулюючої функції оподаткування; по-четверте, контроль за надходженнями податків і зборів; по-п'яте, забезпечення збалансованого соціально-економічного розвитку по всій країні. Необхідно зазначити, що на результативність здійснення планування податкових надходжень впливають різні фактори, серед яких є ті, що носять позитивний вплив на даний процес (стабілізація нормативно-правового забезпечення, розробка та затвердження методологічних рекомендацій з планування податкових надходжень, модернізація існуючих і затвердження нових методів планування), та ті, які мають негативний вплив (відсутність належної методологічної основи планування податкових надходжень, податкової дисципліни платників податків тощо).

Отже, планування податкових надходжень – це досить складний і багатоаспектний процес із формування податкових надходжень до місцевих і державного бюджету з метою фінансового забезпечення соціального та економічного розвитку як окремих адміністративно-територіальних одиниць, так і держави в цілому. Якісне планування податкових надходжень неможливе без досконалого дослідження впливу факторів, розуміння ситуації, знання видів та методів планування. Для подальшого вдосконалення процесу планування податкових надходжень доцільно працювати як над удосконаленням уже існуючих, так і над розробкою нових підходів до планування податкових надходжень.

---

**Література:** 1. Планування та адміністрування податкових надходжень як складова соціально-економічного розвитку регіону : монографія / [за ред. Давидова Г. М., Любченко О. М.]. – Кіровоград : Поліграфічно-видавничий центр "Імекс-ЛТД", 2007. – 374 с. 2. Іванов Ю. Б. Проблеми податкового регулювання і планування податкових платежів / Ю. Б. Іванов, О. М. Тищенко, К. В. Давискіба та ін. ; за заг. ред. д. е. н, проф. Ю. Б. Іванова. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2006. – 240 с. 3. Податковий менеджмент : підручник / Ю. Б. Іванов, А. І. Крисоватий, А. Я. Кізима та ін. – К. : Знання, 2008. – 525 с. 4. Кізима А. Я. Прогнозування і планування надходжень податку на додану вартість: теорія та практика [Електронний ресурс] / А. Я. Кізима, А. І. Крисоватий. – Режим доступу : [http://www.nbu.gov.ua/Soc\\_Gum/ekonomika/2011\\_16/7.pdf](http://www.nbu.gov.ua/Soc_Gum/ekonomika/2011_16/7.pdf). 5. Шевченко А. В. Теоретичні аспекти планування податкових надходжень [Електронний ресурс] / А. В. Шевченко. – Режим доступу : [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Nvnudpsu/2010\\_2/Shevchenko.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Nvnudpsu/2010_2/Shevchenko.pdf).

# Довідка про авторів

**Бобович О. М.** – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”

**Вацьковські К. С.** – докт. екон. наук, професор Варшавського технологічного університету “Варшавська політехніка” (Польща)

**Гордієнко Л. Ю.** – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ

**Бердник В. Л.** – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”

**Бондаренко Н. О.** – головний спеціаліст відділу містобудування та архітектури Дергачівської районної державної адміністрації

**Григорова Н. А.** – головний спеціаліст відділу персоніфікованого обліку отримувачів пільг Куп’янського управління праці та соціального захисту населення

**Ольховська М. В.** – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”

**Муліка Л. П.** – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”

**Кукін І. В.** – начальник відділу Східного регіонального управління Державної прикордонної служби України

**Кравецька С. Є.** – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”

**Пивоваров О. В.** – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”

**Павлов К. В.** – докт. екон. наук, професор Іжевського інститута управління (Россія)

**Полякова Л. І.** – канд. істор. наук, доцент Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького

**Гладченко М. В.** – державний адміністратор Управління підприємництва та дозвільних процедур Департаменту підприємництва та споживчого ринку Харківської міської ради

**Золотоверха І. В.** – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”

**Демченко Н. В.** – головний спеціаліст-юрист Куп’янської міської ради



- Шевченко В. В.** – канд. екон. наук, доцент Донецького національного технічного університету
- Устинова М. В.** – аспірант Інституту економіки промисловості НАН України (м. Донецьк)
- Мажник Л. О.** – викладач ХНЕУ
- Єрмакова В. О.** – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”
- Цимлянська О. С.** – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”
- Титаренко Н. І.** – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”
- Тарасенко О. О.** – провідний інспектор відділу автоматизації інформаційного обміну Департаменту митних інформаційних технологій та статистики Державної митної служби України
- Максимович В. С.** – головний спеціаліст-юрисконсульт сектору правового забезпечення Головного управління ветеринарної медицини в Харківській області
- Голуб С. П.** – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”
- Суліменко О. М.** – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”
- Гавкалова Н. Л.** – докт. екон. наук, професор ХНЕУ
- Лукашев С. В.** – канд. екон. наук, професор, координатор підготовки магістрів за спеціальністю “Державна служба” ХНЕУ
- Барсукова В. О.** – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”
- Амосов О. Ю.** – докт. екон. наук, професор, перший заступник директора Харківського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України
- Аленевська Т. О.** – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”
- Волобуєва І. В.** – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”
- Войтенко В. С.** – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”
- Ушкальов В. В.** – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
- Умрихіна Л. М.** – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”
- Чернова Г. С.** – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”

Яковенко К. М. – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”  
Ярошенко Ю. В. – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”  
Усменцева В. О. – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”  
Кабанець А. Г. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ  
Соловійов Є. О. – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”  
Полякова В. С. – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”  
Палагута С. М. – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”  
Морозова Т. О. – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”  
Михайлова Г. Ю. – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”  
Максимович Ю. А. – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”  
Ковязіна Н. Ю. – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”  
Клименко М. В. – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”  
Дядченко В. А. – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”  
Губанова М. П. – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”  
Гузенко К. А. – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”  
Грачова Т. Є. – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”  
Горгуц О. М. – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”  
Аведян Л. Й. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ  
Кондаков К. Г. – аспірант Класичного приватного університету (м. Запоріжжя)  
Єрін Р. С. – студент ХНЕУ  
Тупало М. О. – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”  
Шумська Г. М. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ  
Шмідт О. М. – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”  
Шаповал О. М. – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”  
Третяк К. С. – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”  
Тимченко М. С. – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”  
Сахацький О. І. – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”  
Сердечна Л. В. – канд. наук з держ. упр., доцент Донецького державного університету управління  
Скороход М. В. – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”



**Галушко Б. П.** – аспірант Науково-дослідного центру індустріальних проблем розвитку НАН України

**Дунаєвська О. О.** – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”

**Гнатенко А. І.** – слухач факультету магістерської підготовки Харківського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України

**Гришина І. В.** – канд. екон. наук, доцент Донецького національного університету

**Грузд М. В.** – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ

**Гуля Г. В.** – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”

**Крупа О. Я.** – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”

**Гаврилко В. А.** – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”

**Кириченко С. В.** – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”

**Демченко Г. В.** – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”

**Іващенко І. М.** – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”

**Міщан С. С.** – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”

**Колонтаєвська В. О.** – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”

**Мельник В. І.** – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ

**Козар К. С.** – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”

**Босенко А. С.** – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”

**Даудова Г. В.** – канд. наук з держ. упр., ст. викладач Національного університету цивільного захисту України

**Пустоварова Л. С.** – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”

**Пузіков В. А.** – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”

**Момот А. О.** – студент ХНЕУ

**Воробйова В. В.** – аспірант Донецького національного університету

**Безгін К. С.** – канд. екон. наук, доцент Донецького національного університету

**Бабич Т. С.** – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”

**Матанаха В. М.** – слухач магістратури ХНЕУ за спеціальністю “Державна служба”