

обґрунтована система критеріїв. Тому, доцільно визначати інтегровану оцінку ефективності діяльності керівного персоналу виходячи із характеру його впливу на результати управлінської чи функціональної структури та зайняття категорії керівної посади. Разом з тим, реформування системи державної служби в подальшому передбачає вирішення завдань щодо розвитку керівного персоналу, які потребують створення системи незалежного оцінювання керівних кадрів, що ґрунтується на удосконаленні профілів компетентності для всіх керівних посад у системі державної служби та створенні мережі незалежних центрів оцінювання претендентів на керівні посади.

Отже, існуючі системи оцінки не повною мірою відповідають сучасним вимогам і не забезпечують комплексної, інтегрованої оцінки керівників з урахуванням вивчення потреб публічних службовців у підвищенні рівня їх компетентності, Застосування компетентнісного підходу при відборі кадрів на посади керівного персоналу державної служби дасть можливість досягти головної мети державної кадрової політики – формування й раціонального використання кадрового потенціалу держави та допоможе підвищити продуктивність праці, ініціативність управлінського персоналу при реалізації стратегічних рішень, забезпечить глибше розуміння цілей і місії органу публічної влади.

Список використаних джерел:

1. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. Ост. ред. 15.11.2017 URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.
2. Круп'як Л.Б., Круп'як І.Й. Інноваційні механізми модернізації адміністрування діяльності організації в контексті підвищення професійної компетентності її персоналу. *Державне управління: удосконалення та розвиток: науковий журнал*. 2014. №8. URL: <http://www.dy.nauka.com.ua>.

Інна КУЛЬЧІЙ

кандидат наук з державного управління,
доцент, доцент кафедри публічного управління,
адміністрування та права Національного університету
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»

ПРИКЛАД КРАЇН ЄВРОПИ В СФЕРІ РЕФОРМУВАННЯ ОРГАНІВ ВЛАДИ: ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ

Принципово важливим напрямом реформування системи органів влади в Україні постає формування нових інститутів, організаційних структур та інструментів здійснення публічного управління у сфері державної влади. Цей напрям постає центральним, оскільки саме він пов'язаний з необхідністю

впорядкування системи органів влади, підвищенням ефективності їх функціонування.

Зарубіжні автори часто стверджують, що сучасна державна влада занепадає. Це означає те, що країни можуть усе менше покладатися на владу (владні органи) для здійснення соціального контролю. Це, у свою чергу, зумовлює виникнення криз законності, викликаних глобалізаційними процесами або широкими культурними змінами, що підривають основи ієрархічних владних відносин. Країни шукають нові форми управління, які можуть виникнути, щойно державна влада буде передана вище – до наднаціонального рівня, вниз – до субнаціонального або назовні – до приватних сфер [3, р. 41-42]. Відповідно, реформування влади в Україні слід спрямувати в русло відновлення високого статусу державної влади на національному і міжнародному рівнях.

Корисним у цьому сенсі видається приклад країн Європи, що мають позитивний досвід реформування влади і здійснення ефективної регіональної політики. Відомо ж бо, що в повоєнні роки вони розпочали пошук власної формули децентралізації влади.

Також необхідно зазначити, що в Україні виникають проблеми під час упровадження в систему публічного управління різних елементів зарубіжного досвіду, що не враховують українських національних особливостей. Слід критично оцінити надмірне захоплення політиків методом подібності та аналогій, що вже відзначалося українськими вченими як «найбільш важлива методична слабкість вітчизняного реформаторства». Найчастіше предметом дослідження та порівняння стає публічна адміністрація розвинених держав, де увага акумулюється лише на тій новизні, яка вкладається у власну парадигму цього механізму, що є не зовсім коректним.

На думку М. Беблани, у країнах Східної Європи реформа органів влади стикається з цілковито іншим середовищем, ніж у розвинених країнах. Зокрема, загальна швидкість і масштаб змін не мають прецеденту, бо реформування передбачає повну політичну та економічну трансформацію. У цих країнах реформа влади відбувається в умовах нечуваної кризи управління та суттєвого звуження спектру послуг, гарантованих державою. Вона впроваджується за невизначеності меж державного сектора, послабленого верховенства права і дуже високого ступеня невизначеності законодавства. Оскільки країни практично заново створюються, а також у них бракує готовності до змін, реформа спирається на дуже низькі управлінські спроможності [1, с. 38].

Вдалим прикладом для вивчення досвіду проведення реформи системи органів влади є Польща та країни Балтії – Естонія, Литва та Латвія, адже вони є державами з подібними до України адміністративно-командним минулим, і свого часу так само пройшли шлях від декларування власних проєвропейських намірів до

конкретних реформ, що відчинили їм двері до Європейського Союзу [2].

Проаналізувавши різні точки зору європейських дослідників, можемо виділити два підходи.

Перший – це «процедурний чинник», тобто органи влади і відповідні посадові особи діють у постійній площині процедур. У першу чергу, це процедура прийняття рішень, процедура способів їх втілення, процедура дотримання термінів виконання та інші. Відтак, щоб розпочати реформу, потрібно протидіяти процедурам, які водночас із посадовими особами залишаються без змін, це і слугує бар'єром та обмежує будь-яку реформу [5, с. 17-18].

Другий – це «корпоративний чинник», який визначає бар'єром реформи саму організацію, яка формує власні переваги і суттєво протидіє реформі, адже остання здатна змінити усталений зразок її функціонування [4, с. 23].

Означені підходи є досить важливими в їх єдиному і системному застосуванні, адже орган влади і процедура прийняття рішення створюють і обмежують можливості щодо напрацювання тактики та її втілення. Оскільки процедура прийняття рішення стосується процесу підготовки і втілення реформи, їй необхідно пройти багато етапів, перш ніж проект реформи буде затверджено. Встановлені правила та механізми обмежують вплив органів різних рівнів, які бажають здійснювати перетворення. Водночас самі ж органи і створюють ці норми, цінності, які мають тенденцію протидіяти реформі.

Отже, реформа може втілюватися, якщо є органи, які бажають використовувати ситуацію, щоб досягти змін, якщо перешкоди дещо послабилися і лідери можуть вийти із структурних обмежень і сформулювати альтернативну концепцію або парадигму реформ, спираючись на підтримку організації та наявність відповідних ресурсів.

Список використаних джерел:

1. Беблва М. Реформа державного управління в Словаччині й інших країнах Центральної Європи та її значення для України // Досвід країн Центральної Європи у здійсненні економічних реформ: ідеї та рекомендації для України. К. : МЦПД, 2005. С. 35-43.

2. Гонцяж Я., Гнидюк Н. Адміністративна реформа: нездійснені мрії та втрачені можливості : Як знайти конструктивний шлях для реалізації основних компонентів адміністративної реформи? К. : Міленіум, 2002. 136 с.

3. Bevir M. Encyclopedia of governance / Mark Bevir. In 2 vols. Vol. 1. London : SAGE Reference Publications, 2007. 506 p.

4. Organizing Innovation. New Approaches to Cultural Change and Intervention in Public Sector Organizations / Ed. by M. Venswijk. – Amsterdam : IOS Press, 2005. 240 p.

5. Reform in Europe. Breaking the Barriers in Government / Ed. by L. Heyse, S. Resodihardjo, T. Lantink, B. Lettinga. – Hampshire : Ashgate, 2006. 205 p.