

публічного управління, які здатні формувати державно - управлінські рішення та реалізовувати їх; відсутні системні та оптимальні механізми реалізації політико-адміністративного реформування системи публічного управління; відсутність наступності під час проведення реформ в суспільстві та їх обґрунтованість; відсутність науково обґрунтованих моделей оптимальної системи публічного управління, яку можливо реалізувати в Україні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Гончарук Н. Т. Модернізація державної служби та управління людськими ресурсами в Україні / Н. Т. Гончарук, Л. В. Прудіус // *Аспекти публічного правління*. – 2018. – Том 6. – № 1-2. – С. 42-51.
2. Король В. Адміністративна реформа та перспективи розвитку місцевого самоврядування / В. Король. – Режим доступу: <http://dspace.meu.edu.ua/bitstream/316497/11531/1/Statia%2012.pdf>
3. *Модернізація державного управління та європейська інтеграція України* / авт. кол. : Ю. В. Ковбасюк, К. О. Ващенко, Ю. П. Сурмін та ін. – . Київ: НАДУ, 2013. – 120 с

**Кедик Руслан Степанович, магістрант,
Горан Тетяна Анатоліївна, к.і.н., старший викладач кафедри,
міжнародної економіки, маркетингу і менеджменту**

ДЕЯКІ АСПЕКТИ РЕФОРМУВАННЯ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ

«Раціональна бюрократія» М. Вебера, яка отримала широке визнання у ХХ ст., перетворилася у ХХІ ст. на негативне явище – бюрократизм. На сьогоднішній день в Україні триває четвертий етап боротьби з бюрократизмом в системі публічного управління, який розпочався в 2014 р. і пов'язаний з подіями Революції гідності. Реформування публічної служби було визначено як одне із пріоритетних в процесі євроінтеграційного зближення.

В 2016 р. Уряд затвердив Стратегію реформування державного управління до 2020 року, яка націлена на вдосконалення системи державного управління і підвищення рівня конкурентоспроможності України. Окрім того Стратегія покликана ліквідувати бар'єр між громадянами нашої держави та владними структурами, які повинні працювати в інтересах суспільства.

В 2017 р. уряд вніс поправки до Плану заходів із реалізації Стратегії та відтермінував його виконання. Відтерміновано було 4 із 6 напрямів реформ. Низька ефективність роботи державних службовців пов'язувалася з низькою мотивацією та нестабільністю в середині країни. В 2018 р. було затверджено нову редакцію Стратегії, яка повинна відповідати європейським стандартам державного управління програми SIGMA.

Як зазначає експерт групи «Реформа публічної адміністрації» Сергій Сорока станом на кінець 2018 року було виконано 74,5 % заходів Стратегії РДУ. Програма SIGMA та рейтинг Давоського форуму доволі низько оцінили стан державних інституцій в Україні. Так, відповідно до рейтингу Давоського форуму Україна займає 118 місце з 137 країн за ефективністю публічного управління [1].

Серед недоліків і проблем реформування державної служби потрібно виділити складність процедури звільнення державних службовців, які не відповідають вимогам. У законодавстві визначено умови, за яких держслужбовець може бути звільнений з посади, однак практика свавільного звільнення протягом останніх 10 років призвела до гальмування вступу у дію нового законодавства.

Сьогодні ми можемо спостерігати ситуацію, коли на керівні посади знову призначають «своїх». І це стосується не тільки міністрів, державних секретарів міністерств, радників, а й державних службовців категорії «Б», «В». ще однією проблемою, з якою зіткнулася реформа державного управління, стало питання заробітної плати. На думку експертів державні чиновники досить маніпулятивно говорили, що підвищення їхньої заробітної плати прийтиме ефективності роботи. Тому склалася загальна думка, що державні службовці отримують низькі зарплати і тільки їхнє збільшення може покращити ситуацію в країні. Однак ця думка є хибною, адже всі державні службовці окрім зарплати мають право необмежено нараховувати премії, надбавки. У 2017–2018 рр. заробітна плата службовців категорії «Б», «В» значно зросла, але чи справді вплинуло це на ефективність роботи важко сказати.

Щодо премій, то варто зазначити, що нерідко вони виплачуються на розсуд керівника і в багатьох випадках не береться до уваги ефективність роботи працівників. Як наслідок значно скорочується мотивація праці. На нашу думку стимулюючі виплати повинні складати не більше 30 % від посадового окладу і чітко прив'язуватися до результативності праці. Тобто, ефективність реформ державної служби залежить від реформування державних інституцій та бюрократичних елементів. Поряд з тим реформа може стати успішною тільки за умови наявності справжнього фахового керівника і менеджменту, які допоможуть спрямувати її у правильне русло.

На основі так званого тіньового звіту громадської оцінки реформи державного управління, презентованого в квітні 2019 року, можна виділити такі основні проблеми реформи державного управління:

- відсутність комунікації на вищому політичному рівні;
- наявність недоліків у самій Стратегії;
- конфлікт між так званою «старою» і «новою» державною службою;
- недостатня кількість фахівців з питань реформ, тобто так званий «кадровий голод» [2].

Щодо позитивних зрушень у сфері державної служби, то можна виділити наступні моменти:

- запровадження конкурсів;
- запровадження показників ефективності.

Однак для справді успішної реформи публічної служби потрібно змінити не одне покоління чиновників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. *Реформа державної служби: що зроблено, що провалено і як рухатись далі?: веб-сайт.*

URL: // <https://www.pravda.com.ua/columns/2019/08/12/7223353/>

2. Тінювий звіт громадської оцінки реформи державного управління: веб-сайт. URL: // <https://www.civic-synergy.org.ua/wp-content/uploads/2018/04/Tinovyj-zvit-shadow-report-gromadska-otsinka-reformy-derzhavnogo-upravlinnya.pdf>

**Салига Інна Ігорівна, магістрантка,
Данилишин Володимир Іванович, к.е.н, доцент,
доцент кафедри управління та адміністрування**

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ІМІДЖУ МАЙБУТНЬОГО СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

На нинішній день в Україні складається надзвичайно складна соціально - економічна ситуація, яка призводить до все більшої деморалізації населення. До існуючих проблем, таких як зменшення чисельності населення, збільшення кількості розлучень, а отже і проблемних сімей, сиріт, старіння населення, зубожіння, поширення жебрацтва, неякісне медичне обслуговування, зростання кількості неповноцінних дітей, інвалідів; розповсюдження захворювань на венеричні хвороби, у тому числі на СНІД, що зазвичай трапляється під час суспільних негараздів; зростання захворюваності на наркоманію і токсикоманію і, як наслідок, зростання злочинності тощо, добавилася пандемія коронавірусу, якій не видно кінця, хоча більшість людей вже не сприймають її серйозно, помилково вирішивши, що найстрашніше вже позаду а деякі українці взагалі сумніваються в її наявності. Якось поступово в Україні, та й поза її межами, привикли і до подій на Сході країни, де точиться справжня війна з російськими окупантами та їх найманцями, гинуть і дістають поранення бійці ЗСУ і населення прифронтової зони.

Соціальні проблеми загострюються несприятливою економічною ситуацією в країні: спадають обсяги виробництва, знижується продуктивність праці, знецінюються заощадження населення внаслідок інфляції, різко зменшився притік коштів з-за границі від українських заробітчан, більшість яких повернулася в Україну, знижується рівень реальної заробітної плати і пенсій, незважаючи на їх незначне підвищення; падає рівень зайнятості, зростає безробіття.

Держава не може впоратися з вирішенням всіх соціально - економічних проблем внаслідок постійного дефіциту коштів у бюджеті, високої корупції, хабарництва у всіх без винятку сферах життєдіяльності країни, відсутності справжньої боротьби з цими ганебними явищами, а тільки імітацією цієї боротьби, свавілля в правоохоронних органах тощо.

Внаслідок цього в багатьох українців виникає безнадія на краще, зростає агресивне ставлення до владних структур у всіх їх проявах, все частіше появляється бажання кардинально змінити всю владну структуру так як це було зроблено під час антикомуністичної революції в Румунії у 1989 році. В цих