

УДК 35.008.6

А.А.ГРИГОРІУ

**ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРАСТАННЯ
АВТОМАТИЗОВАНОЇ ІНФОРМАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ
“РЕЄСТР ДЕРЖАВНИХ ПОСАД І ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ”
У РЕСПУБЛІЦІ МОЛДОВА**

Розглянуто впровадження нових інформаційних технологій в діяльність кадрових служб органів публічної влади республіки Молдова. Проаналізовано Концепцію інформаційної автоматизованої системи реєстру державних посад та державних службовців в рамках проведення реформи центрального публічного управління в Молдові.

The implementation of the new technologies into personnel departments' public power performance of the Republic of Moldova. The public positions and civil servants registry of informational automated system conception has been analyzed as part of reform implementation of central public administration in Moldova.

Перехід до ринкової економіки, розвал бувшої адміністративної системи та інші явища, котрі відбулись одночасно з проголошенням незалежності Республіки Молдова, є процесами, що стосуються різних сфер діяльності суспільства. Функціонування правової держави, укріплення громадського суспільства, використання ринкових механізмів в умовах масштабної структурної кризи – це лише деякі аспекти, що сприяють укріпленню незалежності. За нинішніх умов переоцінка ролі органів публічного управління по відношенню до суспільства і реформа центрального публічного управління є ключовим елементом демократизації держави та успішного здійснення стремління до європейської інтеграції [4].

Державна служба виступає найважливішим інституційним елементом державного управління, одним з істотних факторів і джерел суспільного розвитку [1].

Особлива роль держави та її апарату привертала увагу кращих мислителів усіх часів і народів. Фундаментальні основи в їхнє розуміння заклали М. Макіавеллі, концепція адміністративно-державного управління В. Вільсона й Ф. Гуднау, принципи адміністративного управління А. Файоля, принципи формальної організації Л. Урвіка та ін. [3].

Цікаві напрацювання в осмисленні державної служби російських дослідників Г. Атаманчука, К. Магомедова, О. Оболенського, А. Турчинова, Н. Шуваловой та ін., у роботах вітчизняних учених В. Князева, Т. Мотренко, А. Оболенського, С. Дубенко, В. Лугового, Н. Гончарук, С. Серьогіна та ін. Набули творчого застосування й розвитку класичні підходи сучасної науки до державної служби, а також проаналізовано специфіку державної служби України.

Питання діяльності кадрових служб органів державної влади досліджували В. Бакуменко, О. Воробйова, Д. Безносьок, Г. Одиннцова, О. Оболенський,

І. Николина, Е. Устинович, О. Ярменко.

Сучасне життя породжує в суспільстві попит на ерудований та свідомий і професійний Уряд. Серйозні метаморфози зазнає культура взаємодії суспільства та влади: технологічні можливості дозволяють державі значно підвищити ефективність інформаційного впливу як зсередини урядових структур, так і між урядом і громадянами [2].

З метою забезпечення реалізації положень Стратегії економічного зростання та зниження рівня бідності, Програми діяльності Уряду на 2005 – 2009 рр. “Модернізація країни – добробут народу”, Плану дій Республіка Молдова – Європейський Союз, Урядом була зніційована реформа центрального публічного управління. Реалізація даної реформи є пріоритетом для Республіки Молдова, завдяки якій центральне публічне управління країни стане відповідати європейським стандартам, сприяти задоволенню запитів суспільства, у т.ч. підвищенню рівня життя громадян, характеризуючись відкритістю, передбачуваністю, відповідальністю та ефективністю. Веління часу – здійснення глибоких перетворень, що базуються на детальному аналізі ситуації, що склалася, успіх яких залежить не лише від політичної волі Уряду, а й потребує всебічних зусиль усього суспільства [5].

Стратегія реформи центрального публічного управління в Молдові має на меті визначення мір із забезпечення модернізації центрального публічного управління на основі реорганізації міністерств, інших центральних адміністративних органів, включаючи автономні адміністративні органи та заклади, оптимізації процесу прийняття рішень, покращення менеджменту людських ресурсів та публічних фінансів.

Мета реформи полягає у створенні сучасної та ефективної системи центрального публічного управління у відповідності до принципів ефективного управління в країнах – членах ЄС та СЄ. Це передбачає отримання при оптимальних витратах досягнень у центральному публічному управлінні, котрі дозволять враховувати інтереси і права громадян [5]. Центральне публічне управління повинно бути новаторським, гнучким і ефективним; його дії повинні бути голосними, відкритими для суспільства, а механізм відповідальності дозволяв би сформувати його позитивний імідж.

Республіка Молдова не має єдиної інформаційної системи в галузі управління кадровими ресурсами державної служби, котра надавала б якісну інформацію для адекватних управлінських рішень відносно розподілення робочих місць, посад, оцінок у відповідності з досягненнями, просуваннями по службі тощо. З метою підвищення ефективності роботи органів державної влади, Уряд затвердив Концепцію автоматизованої інформаційної системи “Реєстр державних посад і державних службовців” (далі – Концепція), котра формулює основні вимоги для втілення нових інформаційних технологій в діяльності кадрових служб органів публічної влади Республіки Молдова. Дана концепція визначає цілі, завдання та функції системи, організаційну структуру та нормативно-правову базу, необхідні для неї створення та експлуатації, інформаційні об’єкти і перелік даних, що зберігаються в системі, технологічну інфраструктуру та міри з забезпечення безпеки та захисту інформації.

Використання автоматизованої інформаційної системи “Реєстр державних посад та державних службовців” дозволить оптимізувати в Республіці Молдова процеси реалізації кадрової політики в державній службі та використання єдиних технологій

у роботі з персоналом на основі загальних принципів діяльності в цілях формування кадрового складу державних службовців, здатних на належному рівні виконувати функції держави [6].

Модернізація діяльності кадрових служб органів публічної влади шляхом розроблення та втілення даної системи забезпечить інформатизацію діяльності, пов'язану з людськими ресурсами, у кожному органі публічної влади і в цілому по державній службі.

Реєстр державних посад і державних службовців (далі – РДПДС) являє собою систематизований збір даних про штатну структуру органів публічної влади всіх рівнів, про державних службовців та персонал органів публічної влади [концепція].

Формування інформаційного ресурсу державних посад і державних службовців забезпечується шляхом функціонування автоматизованої інформаційної системи (далі – АІС РДПДС).

РДПДС є складовою частиною Державних інформаційних ресурсів Республіки Молдова (компонент "Ресурси державного контролю"), а саме сегмента "Організаційні ресурси" (рисунок).



Рисунок. Місце РДПДС у структурі Ресурсів державного контролю Республіки Молдова

Основним поняттям і призначенням АІС РДПДС є створення методології побудови автоматизованої інформаційної системи та забезпечення формування інформаційного ресурсу про державні посади і державних службовців. А так само для збору, зберігання, актуалізації та аналізу даних про державні посади та про персонал центральних та місцевих органів публічного управління, для забезпечення ефективного менеджменту кадрів та представлення інформації повноважним органам.

РДПДС є єдиним офіційним джерелом інформації про державні посади й особи, що їх обіймають.

Основною метою створення АІС РДПДС є забезпечення повноважних органів та органів публічної влади достовірною аналітичною і статистичною інформацією

про штатну структуру органів публічної влади, а також про персонал центральних та місцевих органів публічного управління, необхідним для прийняття управлінських рішень.

Для досягнення цілі створення АІС РДПДС необхідно вирішити такі завдання:

– сформувати ефективну нормативну правову базу у сфері інформаційно-комунікаційних технологій, яка б регулювала, а саме, питання забезпечення інформаційної безпеки та реалізації прав, гарантованих Конституцією Республіки Молдова;

– підвищити ефективність взаємодії органів державної влади та органів місцевого самоврядування на основі використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій;

– забезпечити рівень підготовки та перепідготовки кадрів за рахунок удосконалення освіти на базі інформаційно-комунікаційних технологій;

– сформувати єдину інформаційну та телекомунікаційну інфраструктуру, необхідну для вдосконалення роботи органів державної влади й органів місцевого самоврядування.

Принципами створення АІС РДПДС є:

1) *принцип законності*, котрий передбачає створення та експлуатацію АІС РДПДС у відповідності до чинного національного законодавства;

2) *принцип дотримання прав людини*, котра передбачає здійснення експлуатації системи в суворій відповідності до чинного національного законодавства, міжнародних договорів та угод в галузі прав людини, стороною котрих є Республіка Молдова;

3) *принцип цілісності та достовірності даних*:

– цілісність даних означає стан даних, коли вони зберігають свій зміст і однозначно інтерпретуються в умовах випадкових впливів. Цілісність даних вважається збереженою, якщо вони не були викривлені чи/або зруйновані (не стерті);

– достовірність даних означає ступінь відповідності даних, що зберігаються в пам'яті комп'ютера чи документах, що відображаються, реальному стану чи об'єктів конкретної області системи;

4) *принцип державної ідентифікації об'єктів реєстрації*, котрий передбачає наявність унікальної ідентифікуючої ознаки для кожного з них;

5) *принцип контролю за формуванням та використанням АІС РДПДС*, який являє собою сукупність організаційних та програмно-технічних заходів, що забезпечують високу якість сформованих державних інформаційних ресурсів, високу надійність їх зберігання та підтримуючих оперативний та зручний для використання доступ до інформації у відповідності до його рівня доступу;

6) *принцип конфіденційності інформації*, який передбачає персональну відповідальність працівників, що задіяні в АІС РДПДС, за нерегламентоване використання та поширення персоніфікованої конфіденційної інформації, у відповідності до чинного законодавства;

7) *принцип інформаційної безпеки*, який передбачає забезпечення бажаного рівня цілісності, виключності, доступності та ефективності захисту даних від втрат,

викривлення, руйнування та несанкціонованого використання. Безпека системи передбачає стійкість до атак та захист секретності, цілісності, готовність до роботи як системи, так і її даних;

8) *принцип модульності та масштабованості*, що означає можливість розвитку системи без зміни раніше створених компонентів [7].

АІС РДПДС повинна забезпечити виконання базових функцій типової інформаційної системи, визначених в Концепції інтегрованої державної інформаційної системи, а також виконання таких специфічних функцій, визначених призначенням системи, таких як “штатна структура”, “персонал” та “документування”. Ці блоки включають:

– функції формування та підтримки в актуальному стані штатної структури органа публічної влади [8];

– створення зразків нових штатних структур без зміни діючої структури; створення всієї документації (наказів, розпоряджень, статистичних і аналітичних звітів), необхідної для роботи з кадрами.

– автоматизований облік справ державних службовців та працівників, що не є державними службовцями; облік призначень на посаду та звільнення з посади; облік оцінки/атестації, професійного вдосконалення, підвищень по службі тощо;

– облік відпусток (щорічних оплачуваних, медичних та ін.);

– облік відряджень; формування та використання резерву кадрів; облік трудової дисципліни; створення всієї документації (наказів, розпоряджень, статистичних і аналітичних звітів), необхідної для роботи з кадрами, облік службових посвідчень та трудових книжок [8].

Організаційна структура АІС РДПДС така:

– власник РДПДС;

– апарат Уряду;

– утримувач РГДГС;

– апарат Уряду;

– реєстратори РГДГС;

– служби кадрів органів публічної влади.

Однак організаційна структура АІС РДПДС є недостатньо продуманою, оскільки, передбачивши власника, утримувача та реєстратора РДПДС, чітко не передбачено, хто може бути користувачем системи. Окрім цього, організаційна структура АІС РДПДС суперечить Закону Республіки Молдова “Про державну службу”. А саме, ст. 6 цього Закону передбачає органи управління кадрами державної служби та встановлює, що кадрова політика в галузі державної служби проводиться Управлінням з питань кадрової політики у складі Державної канцелярії Республіки Молдова. Отже, доцільніше було б в якості утримувача РДПДС вказати Управління з питань кадрової політики у складі Державної канцелярії Республіки Молдова. І наділити цю структуру не лише функціями організації єдиної інформаційної системи в галузі управління кадровими ресурсами державної

служби, а й функціями контролю за процесами реалізації кадрової політики в державній службі та використанням єдиних технологій в роботі з персоналом на основі загальних принципів діяльності в цілях формування кадрового складу державних службовців, здатних на належному рівні виконувати функції держави.

У концепції надто детально описані ідентифікація інформаційних об'єктів, базові сценарії, перелік даних, що підлягають вводу в базу даних системи. На погляд автора ця інформація підлягає обліку в інструкціях про порядок створення АІС РДПДС, а не в самій концепції.

Концепцією передбачено два рівня інформаційної інфраструктури: центральної та локальної.

Центральний рівень охоплює муніципалітет Кишинєва. Основна функція центрального рівня інформаційно-телекомунікаційної інфраструктури полягає в забезпеченні зберігання інформації та її надання користувачам шляхом державного інформаційного порталу. На центральному рівні знаходиться центральний банк даних системи.

Локальний рівень охоплює органи центрального публічного управління та органи місцевого публічного управління республіки.

У кожному з органів центрального та місцевого публічного управління на всіх рівнях системи встановлюються типові модулі системи. Доступ до інформації для авторизованих користувачів здійснюється через інформаційний портал з урахуванням інформаційної безпеки, що передбачає стан захищеності будь-якої АІС на всіх етапах процесів створення, обробки, зберігання та передачі даних від випадкових чи навмисних впливів природного чи штучного характеру.

Комплексна система інформаційної безпеки є сукупністю правових норм в даній галузі, організаційних та економічних заходів, а також технологічних засобів і методів програмно-апаратного та криптографічного захисту інформації, котрі скеровані на забезпечення необхідного рівня цілісності, конфіденційності та доступності інформаційних ресурсів.

Отже, дійдемо таких висновків. Створення достовірного та доступного для користувачів інформаційного ресурсу про державні посади і державних службовців дозволить прискорити та спростити процес надання послуг для уповноважених органів та органів публічної влади.

АІС РДПДС буде ефективно працювати лише при умові її впровадження на всій території Республіки Молдова. У цих цілях усі органи публічного управління повинні бути оснащені відповідною технікою (програмним та технічним забезпеченням), а користувачі навчені шляхом курсу спеціалізованого забезпечення. Слід також врахувати, що створення і втілення АІС РДПДС передбачає залучення як спеціалістів в галузі інформаційних технологій, так і чималих матеріальних коштів. Отже, це повинно бути передбачено в бюджеті країни. Концепцію АІС РДПДС слід розглядати як один з пріоритетних напрямків програми “Електронна Молдова”. Безсумнівно, концепція АІС РДПДС пропонує кардинально змінити принцип взаємодії органів державної влади і органів місцевого самоврядування, взаємовідносин держави з громадянами. А саме, передбачається надавати у відкритому доступі різноманітні інформаційні та статистичні дані, а

також розширення об'єму інформації, котрий державні органи будуть зобов'язані надати громадянам, в тому числі і через Інтернет. Однак, в процес створення АІС РДПД слід залучити не лише виконавчу владу, а і законодавчу та судову для повної реалізації прав громадян країни на доступ до інформації.

Література:

1. *Аманчук Г.В.* Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика: Моногр. – М.: РАГС, 2004. – С. 272.

2. *Воробьева О.В.* Информационные технологии в государственном и муниципальном управлении. – Курск: Изд-во КИГМС, 2005.

3. *Сурмин Ю.П.* Концептуально-методологічні підходи осмислення сутності й тенденцій розвитку державної служби // Теорія та практика державного управління: Зб. наук. пр. – Х.: Вид-во ХарРІ НАДУ “Магістр”, 2007. – Вип. 1 (16). – С. 354-355.

4. Концепция кадровой политики в области государственной службы / Утв. Постановлением Парламента № 1227-XV от 18 июля 2002 г. // Офиц. монитор Республики Молдова. – 2002. – № 122-123. – Ст. 985.

5. План выполнения Стратегии реформы центрального публичного управления в Республике Молдова / Утв. Постановлением Правительства № 1402 от 30 декабря 2005 г. // Офиц. монитор Республики Молдова. – 2006. – № 1 – 4. – Ст. 9.

В рамках настоящей концепции используются понятия, определенные Законом об информатизации и государственных информационных ресурсах № 467-XV от 21 ноября 2003 г. и законодательством в области государственной службы.

Закон о ратификации Конвенции Международной организации труда № 151 о защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе № 17-XV от 7 февраля 2003 г.

6. Постановление Правительства № 151 от 23 февраля 2001 г. “Об утверждении Единого классификатора государственных должностей”.

7. Постановление Правительства РМ №1373 от 01.12.2006 “Об утверждении Концепции информационной автоматизированной системы “Регистр государственных должностей и государственных служащих”.

8. Постановление Правительства № 724 от 13 июня 2003 г. “О кадровой службе органа центрального и местного публичного управления”.

9. Постановление Правительства № 192 от 1 марта 2004 г. “Об утверждении Положения о замещении на конкурсной основе вакантных государственных должностей”.

10. Постановление Правительства № 522 от 20 мая 2004 г. “Об утверждении Положения об аттестации государственных служащих”.

11. Постановление Правительства № 845 от 26 июля 2004 г. “О повышении квалификации государственных служащих”.

Надійшла до редколегії 11.09.2008 р.