

на формування у об'єкта значного інтересу до тих чи інших цінностей суб'єкта, що дає можливість підвищити «плату» об'єкта при обміні на ці цінності. Третя стратегія – «розширення владної структури» (extension of the power network) – являє собою створення альтернативних джерел реалізації потреб суб'єкта, що знімає його залежність від інших суб'єктів. Четверта стратегія – «відмова» (withdrawal) проявляється у рішенні суб'єкта переглянути «ціну», яку він платить в процесі обміну з іншим суб'єктом [4, с.235-237].

Зазначені стратегії сформували концепцію цінності влади, яка складається з понять «ціна» та «сила» влади, і є основою для розробки альтернатив ресурсного забезпечення досягнення цілей.

Для носія влади важливим є не тільки володіння ресурсами, але й їх цінність. Дослідники ресурсного підходу акцентують увагу на істотній різниці між ціною і силою влади. Ціна влади – це вартість тої частини належних суб'єктові ресурсів, котра необхідна йому для впливу на поведінку об'єкта. Сила влади суб'єкта оцінюється вартістю того, що потребується об'єкту задля попередження впливу, який бажає здійснити суб'єкт. Отже, ресурсний підхід дозволяє визначити ступінь влади, і це надзвичайно важливо для суб'єктів управління, насамперед, з точки зору інформації щодо ресурсів. Мається на увазі, що суб'єкт управління здатний ефективно діяти та приймати адекватні рішення тільки за умови наявності інформації щодо конкретних характеристик ресурсозабезпеченості. Наприклад: земля – це ресурс, але під поняттям «земля» може бути охарактеризована будь-яка територія. Це може бути пустеля Сахара, а може – родючі землі Чорнозем'я. Звідси, влада – це інформація о ресурсах. Інформаційне забезпечення суб'єктів управління щодо конкретних характеристик реальних та потенційних ресурсів управлінської системи – це ще одна ресурсна стратегія.

Не зважаючи на активність застосування методологічних положень ресурсної теорії в стратегічному управлінні, соціології та політології, у теорії державного управління ресурсний підхід ще не отримав свого системного розвитку і зустрічається в окремих роботах при обґрунтуванні ролі ресурсів у підвищенні ефективності діяльності органів влади.

В аспекті розвитку ресурсного підходу в державному управлінні ґрунтовним є дослідження Т. Безверхнюк щодо формування системи ресурсного забезпечення регіонального управління [2]. Так, науковець стверджує, що ресурс як управлінська категорія, не тотожна її трактуванню у економіко-технологічному сенсі, і має розглядатися через сукупність матеріальних можливостей і організаційних здібностей суб'єкта управління, адекватне використання яких забезпечує якісну діяльність управлінської структури.

Повністю погоджуючись з таким визначенням, хотілося б наголосити на тому, що таке визначення потребує й обґрунтування відповідних стратегій використання та формування управлінських ресурсів, ураховуючи дефіцитність їх основного джерела – бюджету.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Реалізація ресурсної стратегії представляє собою чітко визначений технологічний процес – послідовність перетворення вхідних ресурсів (засобів) у визначений вид кінцевого продукту чи послуги, що безпосередньо забезпечує потреби організації. Щоб не порушити стабільності всього відтворювального циклу на досягнення цілей управління може бути направлена тільки обмежена частка наявних ресурсів системи. Це потребує від суб'єктів управління чіткого обґрунтування доцільності використання конкретного ресурсу для вирішення поставленого завдання. Саме тому, подальших досліджень потребує аналіз моделей ресурсних відносин між усіма суб'єктами управління.

Література.

1. Ансофф И. Стратегическое управление / И. Ансофф. – М. : Экономика, 1989. – 358 с.

2. Безверхнюк Т.М. Ресурсне забезпечення регіонального управління: теоретико-методологічні засади : [монографія] / Т. М. Безверхнюк. – Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2009. – 318 с.

3. Дементьев В. В. Экономика как система власти : [монографія] / В. Дементьев. – Донецк : Изд-во «Каштан», 2003. – С. 94–95.

4. Ледяев В. Г. Власть: концептуальный анализ / В. Ледяев. – М. : «Российская политическая энциклопедия» (РОССПЭН), 2001. – 384 с.

5. Лесечко М., Чемерис А. Соціальний капітал: проблеми розвитку і оцінки / М. Лесечко, А. Чемерис // Вісник державної служби України. – 2001. – № 3. – С. 88–94.

6. Лігоненко Л. О. Антикризове управління підприємством: теоретико-методологічні засади та практичний інструментарій: [монографія] / Л. Лігоненко. – К. : КНТЕУ, 2001. – 580 с.

7. Стратегии бизнеса : [аналитический справочник / под ред. Г.Б. Клейнера]. – М. КОНСЭКО, 1998 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://niss.ru/analytics.html?id=sb as>.

8. Туленков М. В. Джордж Френч і Боб Рейвен та концепція владних ресурсів організаційних формувань / М. Туленков // Гуманітарний часопис. – 2008. – №2 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : / www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Rpzn/2008_2/08tmvrof.pdf.

9. Хамел Г., Прахалад К. К. Конкурируя за будущее. Создание рынков завтрашнего дня / Г. Хамел, К. Прахалад ; [пер. с англ.]. – М. : ЗАО «Олимп-Бизнес», 2002. – 288 с.


УДК 352.075

Андрій Рудіков

МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ КЕРІВНОГО ПЕРСОНАЛУ МІСЦЕВИХ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ ТА НАПРЯМКИ ЙОГО УДОСКОНАЛЕННЯ

В статті розглянуті неврегульовані питання статусного розмежування сфери державної служби та політичної сфери. Розглядаються питання процедури добору кандидатів на посади голів місцевих державних адміністрацій та їх заступників.

Ключові слова: керівний склад, місцеві органи виконавчої влади, добір персоналу, професійно-кваліфікаційні вимоги.

 Розбудова економічно сильної та незалежної держави пов'язана з розвитком її регіонів. Для цього не лише в центрі, а й на місцях потрібні компетентні та професійні кадри. Від рівня їх підготовки і професіоналізму залежить вирішення масштабних і складних завдань не тільки регіонального, а й загальнодержавного рівня. Отже, формування корпусу професійно підготовлених керівних кадрів для місцевих органів влади – безперечний пріоритет державної кадрової політики. Для забезпечення цього процесу існує необхідність удосконалення законодавства з питань державної служби. Зокрема, не врегульовано питання статусного розмежування сфери державної служби та політичної сфери, законодавчого визначення політичних і адміністративних посад, не встановлено належним чином процедуру добору кандидатів на посади голів місцевих держадмі-

© Рудіков А. В., 2010.

ністрацій та їх заступників, відсутні професійно-кваліфікаційні вимоги до цих категорій посад. Надзвичайно важливим питанням є створення моделі пошуку та добору керівних кадрів до місцевих органів виконавчої влади; з'ясування шляхів, напрямків і проблем комплектування цих органів високопрофесійними та висококваліфікованими керівними кадрами, здатними забезпечити необхідний рівень послуг, які б задовольняли потреби громадян.

Проведений нами аналіз чинного законодавства та наукових праць з питань кадрового забезпечення державної служби дає підстави стверджувати, що проблема моделювання системи пошуку та добору керівних кадрів до місцевих органів виконавчої влади недостатньо висвітлена. Сьогодні особливої ваги набувають питання, що пов'язані з визначенням структури, функцій та механізмів формування керівного персоналу місцевих держадміністрацій.

У статті наведені результати аналізу діючого механізму формування керівного персоналу місцевих органів виконавчої влади, а також проаналізовані факти, які зумовлюють необхідність суттєвого зміцнення професіоналізму керівних кадрів місцевих органів виконавчої влади, визначені чіткі умови та процедури їх добору. Автор висловлює своє бачення пріоритетних напрямків та механізмів удосконалення процесу формування керівного персоналу місцевих держадміністрацій в якості рекомендацій для зацікавлених органів виконавчої влади.

Згідно з чинним законодавством виконавчу владу в областях, районах, Автономній Республіці Крим, у містах Київ та Севастополь здійснюють обласні, районні, Київська та Севастопольська міські держадміністрації. Місцева держадміністрація є місцевим органом виконавчої влади та входить до системи органів виконавчої влади. Місцеві держадміністрації очолюють голови відповідних місцевих держадміністрацій, які призначаються на посаду Президентом України за поданням Кабінету Міністрів України на час повноважень Президента України. Кандидатури на посади голів обласних держадміністрацій вносяться на розгляд Кабінету Міністрів України Прем'єр-міністром України. Кандидатури на посади голів районних держадміністрацій вносяться головами відповідних обласних держадміністрацій на розгляд Кабінету Міністрів України. Перший заступник та заступники голови обласної, районної держадміністрації призначаються на посаду головою відповідно обласної чи районної держадміністрації за погодженням з Кабінетом Міністрів України [9, с. 127–129].

Постановою Кабінету Міністрів України від 26 червня 2007 р. № 880 [8] закріплено механізм вироблення та прийняття рішення щодо призначення на посаду голови місцевої держадміністрації та його заступників. У цьому процесі можна виділити декілька етапів.

1. Головою місцевої держадміністрації здійснюється формування відповідної пропозиції та узгодження її із зацікавленими органами виконавчої влади (кандидатури щодо призначення на посади перших заступників та заступників голів місцевих держадміністрацій погоджуються Міністерством, Головою Ради міністрів Автономної Республіки Крим та головами обласних, Київської та Севастопольської міських держадміністрацій. Кандидатури заступників голів – керівників апаратів обласних (міських) держадміністрацій погоджуються Головодержслужбою).

2. Внесення головою місцевої держадміністрації цієї пропозиції Кабінетові Міністрів. На цьому етапі відбувається процедура опрацювання поданих пропозицій у Секретаріаті Кабінету Міністрів України, якою передбачається вивчення, безпосередньо з віздом на місце, ділових та моральних якостей претендента на посаду, опрацювання особливої справи; організація співбесід претендентів на посаду з Прем'єр-міністром України, членами Кабінету Міністрів України та відповідними посадовими особами Секретаріату Кабінету Міністрів України;

3. Розгляд питання на засіданні Кабінету Міністрів та, у разі прийняття позитивного рішення, надсилання Секретаріатові Президента України подання щодо призначення, а також повідомлення голові місцевої держадміністрації про погодження Кабінетом Міністрів України поданої кандидатури.

4. Видання Президентом України акта про призначення головою місцевої держадміністрації та головою місцевої держадміністрації розпорядження про призначення на посаду першого заступника та заступника голови відповідної держадміністрації [8].

Разом з тим, цим документом визначається лише процедура та порядок взаємодії суб'єктів під час вироблення відповідного рішення стосовно поданої кадрової пропозиції, але не вказується яким саме чином вона має бути сформована, тобто, які мають бути принципи умови та механізми її формування. Аналіз чинного законодавства з питань державної служби свідчить про існування ряду проблем в процесі формування керівного персоналу місцевих органів виконавчої влади, чіткого визначення механізмів добору, з'ясування шляхів, напрямків і проблем комплектування цих органів високопрофесійними та висококваліфікованими керівними кадрами, здатними забезпечити необхідний рівень послуг, які б задовольняли потреби громадян. Характер публікацій з проблем політико-адміністративної еліти відрізняється різноманітністю, але, як правило, науковці досліджують політико-адміністративну еліту центрального, загальнодержавного рівня, залишаючи регіональний та місцевий рівні поза увагою. Тому дослідження процесу формування політико-адміністративної еліти на регіональному та місцевому рівнях є вкрай актуальним на сучасному етапі державотворення. Сьогодні особливої ваги набувають питання, пов'язані з визначенням структури, функцій та механізмів формування керівних кадрів місцевих органів виконавчої влади. Розгляд цих питань з наукової точки зору дозволить значно розширити методологічну базу кадрового менеджменту, що сприятиме забезпеченню відповідного напрямку практичних розробок.

Характеристика сучасного стану процесу формування керівного персоналу місцевих органів виконавчої влади.

Проведені нами дослідження свідчать, що на даний час значним блоком проблем залишаються непослідовність кадрового забезпечення, високий ступінь його політизації, що проявляється через неврегульованість питання статусного розмежування сфери державної служби та політичної сфери, законодавчого визначення таких типів посад, як політичні та адміністративні [9, с. 136]. Це сприяє надмірній політизації діяльності керівників місцевих держадміністрацій. Поширення практики використання в цій сфері кво-тних принципів і суб'єктивних підходів призводить до депрофесіоналізації державної служби на регіональному та місцевому рівнях. На законодавчому рівні закладено ряд конфліктів між органами державної влади та органами місцевого самоврядування. Так, місцеві держадміністрації, з одного боку, формуються згори, а з іншого – виконують делеговані законом функції виконавчих органів відповідних рад. При цьому районні та обласні ради наділені правом висловлювати недовіру головам відповідних місцевих держадміністрацій, що тягне за собою їх відставку. Як свідчить аналіз протягом 2007–2008 р.р. місцевими радами було висловлено недовіру 54 головам місцевих держадміністрацій, з яких 38 голів було звільнено з займаних посад відповідними актами Президента України. На практиці конституційно-правовий статус голів місцевих держадміністрацій набуває серйозної невизначеності, ускладнюється механізм реалізації визначених Конституцією та законами України їх повноважень, унеможливується стан неупередженої професійної діяльності, ускладнюється механізм взаємодії з органами місцевого самоврядування (особливо з радами, які сформовані на пропорційній основі). Конфронтація на рівні «районна (обласна) рада – районна (обласна) держав-

на адміністрація» нерідко має чітко виражений політичний характер. Особливо це спостерігається в тих випадках, коли більшість представницького органу сформована з осіб, які є членами політичної партії (партій), що знаходяться в опозиції до Уряду чи Президента України. [9, с. 132].

Величезною прогалиною на сьогодні є відсутність професійного підходу до добору кадрів. У системі державної служби принцип професіоналізму є базовим. Його обов'язковість закріплено статтею 3 Закону України «Про державну службу» [2]. Головною метою адміністративної реформи є досягнення високого професійного рівня, а звідси – і підвищення ефективності функціонування всієї державної служби [7]. У посланні Президента України до Верховної Ради України «Європейський вибір. Концептуальні засади стратегії економічного та соціального розвитку України на 2002–2011 роки» вказується необхідність удосконалення практики добору кадрів та існуючого кадрового потенціалу. У Програмі кадрового забезпечення державної служби, затвердженій Указом Президента України від 10 листопада 1995 р. № 1035 [6], також йдеться про необхідність комплектування органів виконавчої влади всіх рівнів висококваліфікованими кадрами, спроможними забезпечити економічний і соціальний розвиток держави. Дослідження ж вказують на недооцінку професійного досвіду державних службовців у державних структурах. У виступі Начальника Голодержслужби Т. В. Мотренка на засіданні Ради розвитку регіонів 21 грудня 2006 року відмічалося, що протягом 2005–2006 років майже повністю оновлено склад голів місцевих державних адміністрацій та їх заступників [13], що у свою чергу призвело до втрати стабільності, послідовності і наступності у роботі місцевих органів виконавчої влади, депрофесіоналізації державної служби. Було започатковано хибну практику, коли під час призначення нового керівника органу виконавчої влади відбувалася практично повна заміна його заступників та інших керівних працівників. На жаль, на заміну звільненим прийшли менш кваліфіковані та досвідчені кадри. Як показує аналіз, третина призначених голів райдержадміністрацій мали вік понад 50 років і лише 8 % з них працювали керівниками в органах виконавчої влади та місцевого самоврядування протягом 15 і більше років. Крім того, 16% призначених голів райдержадміністрацій, 14% заступників голів обласних та міських держадміністрацій не мали досвіду роботи на керівних посадах в органах виконавчої влади та місцевого самоврядування. 40 % голів райдержадміністрацій мали незначний (до 3 років) досвід роботи на керівних посадах в органах виконавчої влади і місцевого самоврядування, а кожний шостий – ніколи не працював на таких посадах [13]. Траплялися навіть випадки призначення на посади керівників органів виконавчої влади осіб, які не мали вищої освіти. Тотальна заміна керівників органів виконавчої влади відбувалася практично без врахування існуючого резерву кадрів, до інститутів державного управління було залучено значну частку некомпетентних, а часом випадкових осіб, які не мали досвіду не тільки керівної роботи, а й не розуміли суті завдань органів виконавчої влади. З призначених у 2007–2008 р.р. голів і заступників голів райдержадміністрацій, у середньому близько 15 % не мали попереднього досвіду роботи на керівних посадах у державному управлінні, а 15 % голів райдержадміністрацій взагалі не мали жодного досвіду управлінської роботи [9, с. 137]. Значна частина керівників вважають за краще орієнтуватися на створення сприятливого «кадрового середовища» «під себе», виходячи з своїх особистих інтересів, а не з інтересів справи. І через це їм вигідно мати «під руками» не професіонала, а більшою мірою керованого, поступливого, краще за все, безликого («сірого») державного службовця, який не є загрозою власному посадовому становищу. Ця недооцінка може свідчити і про невисокий рівень професіоналізму самих керівників, їх нездатності вести роботу з нарощування професійного потенціалу організації, готувати собі заміну. Підтверджується негативна оцінка

рівня професіоналізму персоналу державної служби і громадською думкою [11].

Чинним законодавством не встановлено належним чином питання процедури добору кандидатів на посади голів місцевих держадміністрацій та їх заступників, відсутні професійно-кваліфікаційні вимоги до цих категорій посад. Одним із базових стандартів системи державної служби і, зокрема, системи роботи з кадрами державної служби є типові професійно-кваліфікаційні характеристики посад державних службовців [10, с. 100]. Цей документ визначає вимоги до освіти, професійної діяльності та практичного досвіду державних службовців і повинен забезпечувати єдність у визначенні посадових обов'язків та кваліфікаційних вимог щодо певних категорій службовців і посад. Без нього неможливе функціонування системи добору кадрів і проведення на належному рівні їх атестації, формування дієвого кадрового резерву, вивчення здібностей осіб, які зараховані до цього резерву. Недоліком існуючого нині класифікатора типових професійно-кваліфікаційних характеристик є відсутність будь-яких вимог до кандидатів на посади голів та заступників голів місцевих державних адміністрацій.

Неврегульованим на сьогодні є також питання щодо кількісного складу заступників голів місцевих держадміністрацій.

Частиною другою статті 5 Закону України «Про місцеві державні адміністрації» встановлено, що у межах бюджетних асигнувань, виділених Кабінетом Міністрів на утримання відповідних місцевих держадміністрацій, їх голови визначають структуру місцевих державних адміністрацій. Цей Закон та інші нормативно-правові акти, що регулюють питання діяльності місцевих держадміністрацій не мають вимог щодо кількості посад заступників голів місцевих держадміністрацій або їх обмеження. Неврегульованість питань щодо правового формування керівного складу місцевих держадміністрацій призводить до низки негативних наслідків, які впливають на ефективність діяльності місцевих держадміністрацій. Поширена практика введення додаткових посад заступників голів місцевих держадміністрацій під конкретних посадових осіб та нерівномірної кількості заступників голів, споріднених за обсягами роботи місцевих держадміністрацій. Введення додаткових посад заступників голів місцевих держадміністрацій призводить до зниження рівня заробітної плати інших працівників. Аналіз кількісного складу зазначеної категорії посадових осіб свідчить, що станом на 1 січня 2010 р. кількість посад перших заступників та заступників голів обласних та Севастопольської міської державних адміністрацій коливається в межах від 5 до 8. Зокрема по 8 посад у Донецькій, Луганській, Харківській облдержадміністраціях; по 7 – у Дніпропетровській, Київській, Львівській обласних та Севастопольській міській держадміністраціях; по 6 – у Житомирській, Запорізькій, Одеській, Полтавській, Сумській, Херсонській, Чернівецькій облдержадміністраціях. У решті обласних держадміністрацій по 5 посад згаданої категорії державних службовців. У Київській міськдержадміністрації нараховується 4 посади перших заступників та 13 посад заступників голови міськдержадміністрації. У райдержадміністраціях в середньому по 4 посади керівників цієї категорії (за винятком районних у м. Київ держадміністрацій, де їх кількість коливається від 9 до 14 посад).

До пріоритетних напрямків та механізмів удосконалення процесу формування керівного персоналу місцевих органів виконавчої влади відносимо:

1. Врегулювання на законодавчому рівні статусу голів місцевих державних адміністрацій. Голови місцевих держадміністрацій мають бути кар'єрними державними службовцями, що призначаються на посаду та звільняються з посади за спеціальними процедурами на основі відкритих конкурсів згідно із законодавством про державну службу. Посада голови місцевої державної адміністрації повинна належати до посад державної служби, що забез-

печить політичну нейтральність, неупередженість, професіоналізм та захищеність від політичних звільнень [12, с. 139].

2. Розроблення та затвердження чітких професійно-кваліфікаційних вимог до кандидатів на посади голів місцевих державних адміністрацій та їх заступників, які включали б, наприклад, обов'язковості, керівників підприємств та громадських організацій. У такому контексті має бути суттєво підвищена роль кадрових служб місцевих держадміністрацій, особливо під час підготовки пропозицій щодо кандидатів заступників голів райдержадміністрацій, оскільки ця категорія керівників найбільша за своєю кількістю. У зв'язку з цим необхідно розробити відповідну нормативну базу на місцевому рівні, яка б регламентувала порядок попередньої роботи з підбору відповідних кандидатів.

3. Запровадження, перед внесенням кандидатур для призначення, глибокого вивчення особових справ кандидатів на місцях за участю кадрових служб облдержадміністрації, Секретаріатів Кабінету Міністрів України і Президента України, Мінрегіонбуду та Головдержслужби з урахуванням думки громадськості, керівників підприємств та громадських організацій. У такому контексті має бути суттєво підвищена роль кадрових служб місцевих держадміністрацій, особливо під час підготовки пропозицій щодо кандидатів заступників голів райдержадміністрацій, оскільки ця категорія керівників найбільша за своєю кількістю. У зв'язку з цим необхідно розробити відповідну нормативну базу на місцевому рівні, яка б регламентувала порядок попередньої роботи з підбору відповідних кандидатів.

4. Запровадження шляхом внесення відповідних змін до Закону України «Про місцеві державні адміністрації» посади керівника апарату місцевої державної адміністрації, який призначатиметься на конкурсній основі Кабінетом Міністрів України строком на 5 років, до повноважень якого буде віднесено усі питання управління державною службою в апараті місцевої державної адміністрації, включно з призначенням на посади і звільненням з посад усіх державних службовців.

5. Врегулювання питання граничної чисельності посад заступників голів місцевих держадміністрацій. Цю проблему дозволить врегулювати прийняття відповідного підзаконного акту. З метою оптимізації чисельності керівного складу місцевих держадміністрацій та забезпечення ефективного використання бюджетних коштів, потрібно установити допустиму кількість посад заступників голів місцевих держадміністрацій в залежності від чисельності населення відповідного регіону.

Література.

1. Конституція України: прийнята на 5-й сесії Верховної Ради України 28 черв. 1996 р. – К.: Преса України, 1997. – 80 с.
2. Про державну службу: Закон України від 16 груд. 1993 р. № 3723 // Офіц. веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua.
3. Про Кабінет Міністрів України: Закон України від 21 трав. 2008 р. № 279-VI // Офіц. веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua.
4. Про місцеві державні адміністрації: Закон України від 9 квіт. 1999 р. № 586-XIV // Офіц. веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua.
5. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України № 280/97-ВР від 21 трав. 1997 р. (із змінами і доповненнями) // Офіц. веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua.
6. Про заходи щодо вдосконалення роботи з кадрами в органах виконавчої влади, з керівниками підприємств, установ і організацій: Указ Президента України від 19 трав. 1995 р. № 381 // Офіц. веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: president.gov.ua.
7. Про заходи щодо впровадження Концепції адміністративної реформи в Україні: Указ Президента України від 22 лип. 1998 р. № 810 // Вісн. держ. служби України. – 1998. – № 3. – С. 7–8.
8. Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 26 червня 2007 р. № 880 та визнання такими, що втратили чинність, деяких постанов Кабінету Міністрів України: Постанова Кабінету Міністрів України від 24 вер. 2008 р. № 850 // Урядовий портал. – Режим доступу: kmu.gov.ua.

9. Адміністративна реформа в Україні: сучасний стан, проблеми та перспективи / авторський колектив за загальною редакцією Н. Р. Нижник, Н. Т. Гончарук – Д.: ПП «МОНО-ЛИТ», 2009 – С. 127–145.

10. Гончарук Н. Т. Керівний персонал у сфері державної служби України: формування та розвиток: монографія / Н. Т. Гончарук. – Д.: ДРІДУ НАДУ, 2007.

11. Кадрова політика і державна служба: навч. посіб./ авт.кол.: С. М. Серьогін, А. П. Рачинський, О. В. Антонова та ін. – Д.: ДРІДУ НАДУ, 2009. – 138 с.

12. Публічна влада та управління: принципи і механізми реалізації / за загальною редакцією Нижник Н. Р. – Ч.: Технодрук, 2008 – 266 с.

13. Реалізація кадрової політики в місцевих органах виконавчої влади проблеми та шляхи їх вирішення / Виступ Начальника Головдержслужби України Т. В. Мотренка на засіданні Ради розвитку регіонів 21 грудня 2006 року // Офіц. веб-сайт Головдержслужби України. – Режим доступу: guds.gov.ua.

УДК 351.82

Сергій Страшний

БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩЕ ЯК ОБ'ЄКТ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ

У статті висвітлюється поняття бізнес-середовища як об'єкта державного регулювання, розглянуті основні його складові. Автором проаналізовано інституціональні умови формування та розвитку бізнес-середовища в Україні як основи формування конкретного організаційно-економічного середовища для стимулювання підприємницької діяльності. В статті зазначається, що головна мета нормативно-правових умов створення сприятливого бізнес-середовища – це збалансування інтересів підприємництва та держави.

Ключові слова: бізнес-середовище, інституційні умови, нормативно-правові умови, регуляторні умови, державне управління, підприємницька діяльність.

Актуальність дослідження зумовлена необхідністю поліпшення бізнес-середовища, яке сприятиме прискоренню темпів економічного розвитку та призведе до підвищення стабільності та ефективності в економіці. Бізнес-середовище – складна система, яка містить низку компонентів, ефективне функціонування якої залежить від багатьох чинників і стримується численними проблемами. Поліпшення бізнес-середовища – створення сприятливих умов для інвестиційної діяльності та функціонування приватних підприємств – важливе завдання державної політики. Будь-яке зволікання може призвести до збереження поточних негативних явищ (слабкість вітчизняних економічних структур, зокрема їх низька конкурентноздатність) і відставання української економіки порівняно з іншими державами, що активно вдосконалюють своє бізнес-середовище та залучають світовий капітал.

Аналіз стану наукової розробки даної проблематики у вітчизняній літературі доводить, що українськими та зарубіжними вченими створено підґрунтя для її подальшого плідного вивчення. Дослідження проблем підприємництва почалося в колишньому СРСР тільки з початком ринко-

постановка проблеми

аналіз останніх досліджень і публікацій

© Страшний С. А., 2010.