

Микола Іжа

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ ДЕРЖАВНО-УПРАВЛІНСЬКОЇ ЕЛІТИ В КРАЇНАХ ЄС

У статті вивчаються кращі практики освітньо-фахової підготовки державно-управлінської еліти країн ЄС на сучасному етапі та досліджуються шляхи упровадження позитивного досвіду в процес підготовки висококваліфікованих фахівців в Україні, зокрема – на прикладі Одеського регіонального інституту державного управління НАДУ при Президентіві України.

Ключові слова: державно-управлінські кадри, фахова підготовка державно-управлінських кадрів, тенденції розвитку фахової підготовки державно-управлінських кадрів в країнах ЄС.

Постановка проблеми

☞ Система професійного навчання всіх категорій державно-управлінських кадрів нерозривно пов'язана з удосконаленням державного управління. Підготовка державно-управлінської еліти і лідерів сучасного типу, покликаних професійно управляти суспільством, врегульовувати конфлікти, передбачати ризики та розв'язувати протиріччя, підвищувати якість життя населення відіграє у сучасних реаліях визначальну роль. Тому на сьогодні перед органами виконавчої влади та місцевого самоврядування України постає важлива проблема – переосмислення місця і ролі зарубіжного, зокрема – європейського, досвіду в системі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації з державного управління.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

☞ Питанням підготовки державних службовців присвячені роботи вітчизняних учених В. Гриненко, Д. Дзвінчука, В. Лугового, О. Мельникова, М. Міненко, О. Оболенського, В. Олуйка, В. Скуратівського. Вивченню світового досвіду присвячені роботи таких науковців, як Н. Гринецька, Т. Кіцак, О. Слюсаренко, Г. Опанасик, Ж. Таланова, В. Чмига та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми

☞ Однією із актуальних на сьогодні проблем залишається підготовка державно-управлінської еліти, формування дієздатного, конструктивного лідерства у системі державної служби, спроможного забезпечити вирішення національних завдань і стати ефективним організаційно-правовим інструментом реалізації державної політики. Розв'язання зазначеної проблеми великою мірою залежить від дослідження та впровадження європейського досвіду, вивчення кращих практик підготовки елітної категорії державних службовців у країнах ЄС, узагальнення їхніх уроків вирішення проблем політичних, соціальних, економічних, культурних тощо перетворень.

Мета

☞ Мета статті полягає у вивченні кращих практик освітньо-фахової підготовки державно-управлінської еліти країн ЄС на сучасному етапі та дослідженні шляхів упровадження позитивного досвіду в процес підготовки висококваліфікованих фахівців в Україні.

Виклад основного матеріалу

☞ Для сучасної системи професійного навчання державно-управлінських кадрів в ЄС характерні: зростаюче різноманіття і комерціалізація освітніх послуг; утилітарна спрямованість; розвиток системи освіти дорослих, який ініціюється громадськими об'єднаннями; розвиток освіти «ушир» тощо.

На сьогодні європейські країни розвивають свої системи професійного навчання державних службовців з огляду на процеси децентралізації управління і практики модернізації. Особливої актуальності зазначені процедури набувають в країнах Центральної і Східної Європи, що було, зокрема, пов'язано зі вступом до ЄС. Разом із тим, в усіх країнах ЄС відбувається більш широкий процес дебіюрократизації та організаційної реформи. Це тягне за собою:

- децентралізацію компетенцій людських ресурсів;
- підвищення відповідальності органів публічної влади;
- реформування організаційної структури (кар'єри) і зростання гнучкості системи державної служби, а саме – процедур найму, просування по службі, забезпечення зайнятості, оплати праці.

Сучасними тенденціями розвитку фахової підготовки державно-управлінських кадрів в країнах ЄС є перелічені нижче.

1. В системі підготовки провідним стає так званий культурологічний напрям в осмисленні та переосмисленні тенденцій розвитку управління. Це пов'язано, по-перше, зі зростанням значущості людського чинника у функціонуванні і модернізації систем врядування. Людина у своїй діяльності керується власними конкретними цінностями, по-своєму вибудовує відносини з іншими. По-друге, це пов'язано зі змінами як невід'ємною складовою процесів модернізації державного управління. По-третє – актуалізацією лідерства та еліт як основної рушійної сили необхідних на сьогодні змін. Зміни вимагають нових лідерів, і вони повинні відрізнятися не тільки професійними характеристиками і почуттям відповідальності, але і якостями управлінця, «міжнародним» складом розуму. Слід зазначити, що розвиток лідерських якостей, схильність до інновацій і творчого вирішення поставлених завдань традиційно вважалися ключовими елементами підготовки кадрів для приватного бізнесу, коли зазначені навички прищеплювалися в рамках програм MBA (магістр бізнес-управління). В свій час органи публічної влади країн ЄС вдало використовували досвід бізнес-структур щодо впровадження в свою діяльність персональних комп'ютерів, інформаційних технологій тощо. На нашу думку, давно потрібно вивчати та розповсюджувати кращий досвід компаній щодо відбору, навчання, супроводження, просування перспективних керівників, які з потенційних стають реальними лідерами.

Що ж стосується державних службовців, то від них вимагалось насамперед уміння чітко дотримуватися інструкцій, додержуватися процедур, виконувати накази, розпорядження безпосереднього та вищого начальства. Перелічені якості і на сьогодні позитивно характеризують державних службовців будь-якого органу влади. Однак у сучасному глобалізованому та швидкозмінному світі потрібно оперативніше і самостійно приймати відповідальні рішення. Особливі вимоги пред'являються до керівників органів влади, які ці рішення приймають, до лідерства, яке і на сьогодні залишається більш важливим і більш проблематичним з огляду на: зростання очікувань щодо належного лідерства (працівники стали більш критичними і вимогливими, очікують на харизматичного лідера); підвищення вимог до лідерства періоду фінансової кризи з її негативними проявами; зміну природи трудової діяльності, а саме – більшої потреби в діалозі, зворотних зв'язках, комунікаціях, мережеві діяльності, розподілі завдань з управління людськими ресурсами; невідповідність наявних навичок високим суспільним

очікуванням. Все ще залишається актуальним питання підготовки незалежних і харизматичних лідерів.

2. Реорганізація навчального закладу. У країнах ЄС професійне навчання державних службовців реалізується або через існуючі установи, або (щоб відповідати новим вимогам державного управління) в нових спеціалізованих навчальних закладах. У багатьох європейських країнах таким головним навчальним закладом з підготовки (а в деяких випадках і для прийому на державну службу) є національна школа, інститут або коледж з державного управління. Як правило, вони є незалежними, неприбутковими, юридичними установами, такими, що функціонують завдяки доходам із декількох джерел (в тому числі й бюджету Структурного фонду ЄС). Такі навчальні організації існують як частина урядової структури в більшості країн ЄС. Проте, протягом 1990-х років цілий ряд цих організацій було реорганізовано таким чином, щоб трансформувати їх від повного фінансування урядом в об'єкти, які фінансуються громадськими асоціаціями або компаніями, що знаходяться в державній власності. Така політика, по-перше, надає їм більшої автономії, але робить їх більш матеріально залежними від «продажу» їхніх послуг. Такі організації функціонують в Австрії, Бельгії, Франції, Німеччині, Греції, Італії, Португалії, Іспанії і Об'єднаному Королівстві. Данія, Фінляндія, Ірландія і Нідерланди мають інститути подібного типу, проте вони були реорганізовані і працюють за напівприватизованою схемою.

3. Модернізація змісту навчального процесу. Підвищення ефективності роботи державних службовців нерозривно пов'язано з розвитком міждисциплінарного підходу до їхньої підготовки, орієнтованої на розвиток у майбутніх урядовців системного мислення, комунікабельності, уміння працювати в команді, самостійності й ініціативності. Саме ці вимоги розробляються в рамках програм MPA (магістр державного управління) і адаптуються до потреб і особливостей роботи на державній службі. Посилюється напрямок курсів з менеджменту. У навчальні програми, які пов'язані з довгостроковим розвитком, введено такі аспекти: державні закупівлі з урахуванням екологічного чинника, методологічна підтримка стратегій «довгострокового розвитку». Навчальні курси, які охоплюють декілька дисциплін, в основному стосуються юридичних справ, інформатики, взаємодії між установами (міжінституційної взаємодії). Розвивається такий аспект, як безпека.

В ОРІДУ НАДУ також відбувається постійна модернізація навчального процесу. За час існування Інституту кількість спеціалізацій постійно зростала. Якщо на момент утворення Інституту була одна спеціалізація, то на сьогодні їх вісім у рамках спеціальності «Державне управління». Крім того, змінювався склад навчальних дисциплін, зокрема з урахуванням побажань органів публічної влади. На їх прохання, наприклад, запроваджені факультативні дисципліни: «Офіційні документи у діяльності службовців»; «Мистецтво ділового спілкування», в управлінні підвищення кваліфікації проводиться навчання членів тендерних комітетів з питань проведення держзакупівель. На сьогодні опрацьовуються питання відкриття підготовки для органів контролю цін, контрольно-ревізійних служб, антимонopolних комітетів тощо.

4. Актуалізація визначення, виміру і забезпечення якості фахової підготовки державно-управлінських кадрів. Зокрема, головною метою організацій з акредитації (наприклад, Європейської акредитаційної асоціації з державного управління (ЕАРАА)) є забезпечення якості навчальних дисциплін і програм з державного управління та менеджменту на основі стандартів високої

якості. Це досягається шляхом: створення, підтримки та впровадження європейської системи акредитації навчальних дисциплін і програм з державного управління та менеджменту; розвитку контактів між членами організацій. На сьогодні система підготовки кадрів змінюється відповідно до нових вимог, а саме – забезпечення якості навчання державних службовців, яке включає в себе:

- визнання того, що інституції, які пропонують курси з державного управління, надають послуги з професійної підготовки своїм споживачам – органам виконавчої влади та їх працівникам – державним службовцям;
- аналіз потреб у навчанні у державному секторі;
- аналіз та оцінка різноманітних інституцій, що надають послуги з навчання з метою залучення найкращих з них;
- оцінка навчання з точки зору ефективності та результативності (тобто оцінюється вплив підготовки на професіоналізм державних службовців);
- моніторинг розвитку державного управління для ідентифікації нових потреб у навчанні.

В ОРІДУ з огляду на вдосконалення якості навчального процесу здійснюється така діяльність: розробка та видання навчально-методичної літератури (підручників, посібників, рекомендацій тощо) для програм, дисциплін, модулів, професійних програм підвищення кваліфікації, програм тематичних семінарів, а також методичних матеріалів для запровадження нових нормативно-правових документів; використання у навчальному процесі методів та видів занять, які сприяють підготовленості слухачів до вирішення навчальних завдань – від первинного сприймання матеріалу до оволодіння здатністю самостійно і творчо застосовувати здобуті вміння і знання для виконання посадових функцій; проведення системного моніторингу якості професійної діяльності з використанням різних критеріїв оцінки (з відеоспостереженням); впровадження інноваційних освітніх технологій для забезпечення наближення навчальної діяльності за змістом і характером до професійної діяльності. ОРІДУ НАДУ організовує розробку навчально-методичних матеріалів і посібників для державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад; надає методичну, консультативну та інформаційну допомогу регіональним і галузевим закладам системи підвищення кваліфікації. В Інституті впроваджена заочно-дистанційна форма навчання, підвищення кваліфікації, які засновані на сучасних інформаційно-комунікаційних технологіях. Вважаємо, що ця форма навчання є сучасною і ефективнішою, ніж заочна, і саме вона вже найближчим часом повинна стати головною з підготовки державно-управлінських кадрів.

5. Вплив вступу до ЄС на підготовку публічних службовців країн Центральної та Східної Європи. Установи з координації процесу інтеграції в ЄС поряд з іншими займалися питаннями підготовки вступу до ЄС. Вони, зокрема, здійснювали моніторинг навчання і оцінку ефективності євроінтеграції в країні. У країнах-кандидатах реалізувалася спеціальна підготовка державних службовців до вступу в ЄС. Членство в ЄС, крім вступу до НАТО, стало первинною та стратегічною метою урядів країн-кандидатів. Запровадження курсів з інтеграції до ЄС в програми підготовки державних службовців слугувало для ліквідації соціальної і цивілізаційної відсталості, прискорення економічного розвитку, модернізації та підвищення конкурентоспроможності національної економіки на світових ринках. Такий інтерес до підготовки з інтеграції до ЄС сприяв зміцненню стабільності та міжнародної безпеки в Європі, створював умови для

швидкого поліпшення стандартів життя. У країнах Центральної та Східної Європи серед інших переваг європейської інтеграції зазначають зростання мобільності викладачів, дослідників та студентів, впровадження європейських стандартів вищої освіти та міжінституційного співробітництва, інтегрування програм підготовки фахівців тощо. Можна також відзначити активну взаємодію державних інституцій цих країн із публічними та навчальними інституціями ЄС та країн-членів, а також внутрішньодержавне співробітництво з неурядовими організаціями, які активно працювали у сфері євроінтеграції. Водночас проводилася робота з упровадження у навчальний процес нових спеціалізацій, пов'язаних з євроінтеграційними процесами [1]. Зазначений напрямок реалізується у закладах фахової підготовки державно-управлінських кадрів в Україні. Зокрема, з метою викладання дисциплін, пов'язаних зі світовою і європейською інтеграцією та національною безпекою України, 1 вересня 2004 року в ОРІДУ НАДУ при Президентові України створена кафедра європейської інтеграції, що спричинило суттєві якісні зміни у процесі підготовки державно-управлінських кадрів Південного регіону України.

6. Посилення ролі міжнародних організацій щодо підготовки в нових країнах-членах ЄС. У Центральній і Східній Європі підготовка державних службовців тим чи іншим чином свідчить про важливість різних політичних і професійних міжнародних організацій, які надають допомогу їхнім урядам. Серед них – Рада Європи, Євросоюз, OECD, UNDPADM, UNDP, NISPAcee та ін. Були також випадки істотного впливу іноземних партнерів (здебільшого зі США і Франції) на розвиток програм державного управління (наприклад, в Болгарії, Естонії, Латвії, Польщі, Словенії). Коротко- і довготривалі програми, стажування, участь в міжнародних конференціях, семінарах, форумах тощо були організовані цими організаціями. Навіть сьогодні є тенденція в цій сфері до зростання і зміцнення ролі міжнародних організацій. Міжнародні організації та міжнародне співробітництво є одним із невід'ємних компонентів і стратегічних напрямків діяльності та розвитку ОРІДУ НАДУ при Президентові України. Так, відповідно до основних пріоритетів та шляхів їх реалізації у сфері державного управління та державної служби, а також на виконання Перспективного плану роботи ОРІДУ НАДУ при Президентові України на 2012 рік за напрямком «Організація та розвиток міжнародного співробітництва з професійного навчання та наукових досліджень у галузі державного управління, місцевого самоврядування» та Плану дій ОРІДУ НАДУ при Президентові України на 2012–2015 роки, міжнародне співробітництво інституту в 2012 році здійснювалось за такими напрямками:

- співпраця з зарубіжними вищими навчальними закладами, дипломатичними установами, організаціями країн Європейського Союзу (Німеччина, Франція, Польща), країн близького зарубіжжя (Російська Федерація, Республіка Білорусь, Республіка Молдова, Грузія), інших країн (США, Канада, Китай) з питань підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації управлінських кадрів, а також задля вивчення зарубіжного досвіду в галузі державного управління та місцевого самоврядування. Окрім вищих навчальних закладів, що здійснюють підготовку управлінців та менеджерів, інститут розвивав та поглиблював співробітництво з такими міжнародними організаціями, як Представництво Європейського Союзу в Україні, Місія Європейського Союзу з прикордонної допомоги Молдові та Україні (EUBAM), Представни-

цтво Світового банку в Україні, Білорусі та Молдові, Представництво Фонду Конрада Аденауера в Україні та іншими;

- участь представників ОРІДУ в розробці та впровадженні спільних проектів із зарубіжними організаціями-партнерами з питань практичного втілення наукових розробок з актуальних проблем державного управління та місцевого самоврядування із залученням провідних науковців інституту та досвідчених представників закордонних ВНЗ-партнерів, організацій та установ;
- залучення провідних іноземних фахівців та практиків, а також керівників дипломатичних установ, які розташовані в Україні та Одесі, до навчального процесу в інституті з метою проведення лекцій, презентацій, круглих столів, інших комунікативних заходів з актуальних питань управлінської діяльності для слухачів, студентів, аспірантів та співробітників ОРІДУ;
- поповнення бібліотечних ресурсів ОРІДУ сучасною друкованою та електронною продукцією за сприяння Світового Банку, NISPAcee та інших організацій.

В ході реалізації міжнародної співпраці інституту, протягом 2012 року було проведено 47 міжнародних заходів за напрямком «наукове співробітництво», підписано Меморандум про взаєморозуміння з Німецьким університетом адміністративних наук м. Шпайер. У 2012 році в ОРІДУ працювали стажисти з Німеччини та Швейцарії (3 особи), які брали участь у проведенні занять з іноземної мови для слухачів факультету державного управління, допомагали у підготовці необхідних аплікаційних документів з метою подання на участь у програмах навчання та стажування за кордоном слухачів, студентів та аспірантів інституту. В рамках залучення до навчального процесу представників іноземних дипломатичних установ, інших зарубіжних організацій були проведені, зокрема, такі заходи:

- робочий візит до інституту Генерального Консула Республіки Польща в Одесі Йоанни Стжелъчик;
- робочий візит до інституту керівника Представництва Фонду Конрада Аденауера в Україні – Габрієли Бауман;
- робочий візит до інституту керівника реферату Центральної, Східної та Південно-Східної Європи, Кавказу та Центральної Азії Фонду Ганса Зайделя д-ра Клауса Фізінгера та керівника Представництва Фонду в Україні Сергія Загорного;
- робочий візит до інституту Надзвичайного і Повноважного Посла Франції в Україні Алана Ремі з дружиною, директора Регіонального інституту управління м. Нант Жана-Люка Гіймото, аташе з питань технічного співробітництва Посольства Анни Розенталь.

7. Зростання в програмі підготовки адміністративної еліти значення навчальних турів. Стан сучасної Європи показує, що у країнах ЄС та серед їх адміністративних еліт існують як специфічні проблеми, так і проблеми загального характеру для ряду Європейських держав. Серед найбільш загальних за своєю природою є такі: зростання націоналістичних настроїв і пов'язаного з цим посилення насильства на етнічному підґрунті; права меншин; міграція та подальша інтеграція Європейського Союзу все ще кваліфікуються як виклики для європейської адміністративної еліти. Натомість, ці проблеми не є єдиними, з якими стикається адміністративна еліта, діяльність якої полягає в керівництві державою і суспільством у період як стабільних, так і неспокійних часів,

реалізації політик для задоволення потреб населення і сприяння соціальним, політичним й економічним умовам розвитку. Роль адміністративної еліти, незалежно від характеру доктрини державного і суспільного розвитку, має велике значення для процвітання Європи в 21 столітті. Зростання в галузі зв'язку та інфотехнологій, розширення можливостей для мобільності, зростання транснаціональних корпорацій поєднують політичні, соціальні та економічні події в окремих частинах світу [3]. На практиці програми підготовки лідерів вміщують [5]: використання відповідних стратегій лідерства (Норвегія), функціонування закладів з розвитку лідерства (Швеція), виявлення високого рівня якостей лідера на початку кар'єри (Велика Британія). На сьогодні все більше уваги надається розвитку основних компетенцій та компетентностей лідерів. Ознайомчі поїздки є тим форматом навчання з державного управління, який активно розвивався останнім часом. Такі тури організовуються для службовців після 1990 року з тим, щоб надати їм можливість ознайомитися з міжнародним досвідом управлінської діяльності у тій сфері, яка представляє для них інтерес. Ця можливість відкрита, в першу чергу, для посадовців найвищого рівня, таких як державні секретарі, заступники секретарів, генеральні директори і мери. В ОРІДУ НАДУ при Президентів України практикується участь науково-педагогічних кадрів, державних службовців у спільних міжнародних комунікативних заходах в Україні та за кордоном з метою поєднання наукової та практичної складових відповідно до європейських та світових стандартів: індивідуальна участь представників ОРІДУ в комунікативних міжнародних заходах за фінансуванням зарубіжних фондів та програм; участь у групових навчальних візитах та програмах стажувань; організація та проведення конференцій, круглих столів, семінарів за міжнародною участю в рамках спільних проєктів та двосторонніх угод про співробітництво. В навчальних візитах, міжнародних конференціях, програмах стажування і навчання за кордоном в 2012 році взяли участь 38 представників професорсько-викладацького складу, науковців, співробітників, слухачів та студентів інституту.

З огляду на порівняння традиційних та нових підходів до організації професійного навчання за кордоном можна зробити такі висновки [2]:

- відбувається перехід підготовки та розвитку від окремих міністерств до формування центральної політики та стратегічного плану розвитку державної служби загалом на основі формулювання загальних напрямків та інструкцій;
- розробляються відповідні системи управління інформацією для того, щоб проводити моніторинг та оцінювання професійного навчання на рівні як окремих міністерств, так і системи державної служби в цілому;
- запроваджується аналіз потреб, орієнтований не на використання необхідних ресурсів, а на необхідні результати підготовки, які забезпечать досягнення цілей державного управління;
- ініціюється орієнтація на навчальні потреби державних службовців.

В ЄС визнають, що навчання та розвиток повинні залишатися ключовими елементами реформ державної служби в країнах-членах ЄС та майбутніх країнах-кандидатах. Проте, політика щодо організації навчання в деяких нових державах-членах на даний час рухається в невірному напрямі [2]. ОЕСР надає такі рекомендації щодо уникнення цього процесу [2]: орієнтація державних навчальних закладів, які фінансуються з державного бюджету, на підвищення кваліфікації та зовнішню

експертизу навчального процесу. Такий підхід інституалізує підготовку і спонукає до безперервної підготовки кадрів. Приватний сектор і наукові установи повинні доповнювати, а не замінювати підготовку державними навчальними закладами державних службовців. У той же час, більше уваги має бути приділено змісту і якості навчальних програм. Брак управлінських навичок, навичок вирішення проблем та аналітичних навичок повинен бути подоланий.

✎ Деякі уроки, які вже можна винести з досвіду підготовки державно-управлінських кадрів в ЄС, описані нижче [4].

1. У галузі підготовки кадрів до інтеграції в ЄС кращі результати, як правило, були досягнуті завдяки обговоренню досвіду «старих» і «нових» членів ЄС. У країнах-кандидатах широко використовувалися програми, які надавали учасникам можливість дізнатися про загальні принципи політик ЄС, в той же час – можливість з'ясувати, як ці політики були введені до національних систем країн-новачків ЄС. Ця інформація має неоціненне значення для країн в процесі європейської інтеграції.

2. Що стосується тривалості навчальних занять, на сьогодні все частіше надаються короткострокові курси для державних службовців: одно- або двотижневі курси, організовані міжнародними організаціями, які концентруються на одній конкретній темі; організуються також одно- або дводенні тренінги для службовців, метою яких в основному є оновлення знань в різних сферах управління.

3. В навчальний процес активно запроваджуються інструменти оцінки навчального процесу для того, щоб отримати більш повний зворотний зв'язок від учасників.

4. Нові країни-члени ЄС все ще відчують потребу в більш кваліфікованих викладачах. Водночас, вже навчені, акредитовані чи сертифіковані викладачі повинні бути збережені в системі підготовки, і це може бути ще однією проблемою для системи в цілому. Кінцевий результат навчання буде залежати в першу чергу від кваліфікації та професійних якостей педагогічних команд і тренерів, які готують та реалізують навчальні програми.

На сьогоднішній тенденції розвитку підготовки з державного управління спираються на:

- реформи з підвищення ефективності державного управління шляхом стимулювання введення «нової крові» у вищі ешелони державної служби [6];
- залучення кращих кандидатів з більш широкого кола спеціальностей на посади державних службовців. Зокрема, пропонується різноманітний перелік кваліфікацій, досвіду та особистих здібностей;
- підготовку керівників системи державного управління за допомогою програм з підготовки нової, молодшої генерації службовців;
- відбір, аналіз і оцінку діяльності в системі державної служби на професійній та транспарентній основі з метою забезпечення суспільної довіри до державної служби.

Література.

1. Лахижа М. І. Вплив вступу до ЄС на підготовку фахівців для публічної адміністрації країн Центральної та Східної Європи // Управління навчальними закладами в контексті модернізації системи професійного навчання. Матеріали міжнародного науково-практичного семінару, 1-4 липня, 2008 року. – Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2008. – 172 с. – С. 33–37.

2. Can Civil Service Reforms Last? The European Union's 5th Enlargement and Future Policy Orientations. – SIGMA Working Paper. SIGMA Support for Improvement in Governance and Management A joint initiative of the OECD and the European Union, principally financed by

the EU / [Електронне видання]. – Режим доступу: http://www.rcpar.org/mediaupload/publications/2010/20100311_SIGMA_can_reforms_last.pdf.

3. Cox Sean M. Challenges to the European administrative elite in the new millennium / [Електронне видання]. – Режим доступу: journal.dogus.edu.tr/index.php/duj/.../288.

4. Civil service training systems in the Western Balkans region. An overview of the Civil Service Training Systems in Albania, Bosnia and Herzegovina, Croatia, the former Yugoslav Republic of Macedonia, Montenegro, Serbia, and Kosovo under UNSCR 1244/99. – December 2008 / [Електронне видання]. – Режим доступу: <http://www.oecd.org/countries/montenegro/42331015.pdf>.

5. Maor M. A Comparative Perspective on Executive Development: Trends in 11 European Countries // Public Administration. – № 78 (1). – 2000. – P. 135–152.

6. Profiroiu M., Profiroiu A., Andrei T. Young professionals scheme (yps): a new approach and challenge for training institutions in romania / Profiroiu Marius, Profiroiu Alina, Andrei Tudorel / [Електронне видання]. – Режим доступу: http://www.nispa.org/conf_paper_detail.php?cid=15&p=876&pid=4245.

УДК 351.351:33.024

Лариса Вдовиченко

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ЗМІСТУ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ВІДНОСИН У СФЕРІ РЕГУЛЯТОРНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Розглянуто теоретичні підходи до визначення змісту державного регулювання інформаційних відносин у сфері регуляторної діяльності, сформовано теоретичну основу механізму здійснення регуляторної діяльності її суб'єктами.

Ключові слова: державне регулювання, інформаційні відносини, регуляторна діяльність, механізм, управління, регуляторний процес.

Постановка проблеми

Програмою економічних реформ на 2010–2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» визначено, що для побудови сучасної, стійкої, відкритої й конкурентоспроможної у світовому масштабі економіки необхідним є «підвищення ефективності державного управління шляхом реформування державної служби й виконавчої влади» [19].

При цьому результативність реформованих органів державного управління передбачає, перш за все, наявність надійного механізму здійснення регуляторної діяльності, спрямованої на підготовку, прийняття, відстеження результативності та перегляд прийнятих ними рішень. В Україні така діяльність визначена Законом України «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності» (далі – Закон про регуляторну політику) [1], що відповідає кращим сучасним світовим практикам державного регулювання.

Як відомо, ефективне державне регулювання сприяє створенню належних умов для розвитку підприємництва. Між тим, за міжнародними рейтингами щодо легкості ведення бізнесу Україна посідає місце аутсайдерів, що відзеркалює оцінку якості регуляторного клімату в країні.

© Вдовиченко Л.Ю., 2013.

Сьогодні, на нашу думку, можливості реалізації такої потужного Закону про регуляторну політику обмежені через наявність в ньому загальних неконкретизованих формулювань щодо механізму здійснення визначеним колом суб'єктів регуляторної діяльності. Все це призводить до створення на практиці ілюзії належного провадження органами державного управління регуляторної діяльності та як наслідок – відсутність розуміння суб'єктами регулювання (громадянами, суб'єктами господарювання, їх об'єднаннями тощо) ефективної та корисної участі в процесі здійснення такої діяльності.

Проблеми здійснення регуляторної діяльності стали предметом досліджень багатьох вітчизняних науковців: О. В. Балабенко, Т. М. Кравцової, О. В. Кужель, С. М. Кулика, О. В. Літвінова, Д. В. Ляпіна, М. А. Погрібняка, О. Х. Юлдашева та інших. [4, 11, 13, 14, 15, 16, 18, 24], що займалися питаннями від розгляду в наукових працях регуляторної функції держави в ринковій економіці або державного регулювання розвитку підприємництва до теоретичних й практичних аспектів державного регулювання економічних процесів та діяльності органів влади і місцевого самоврядування щодо прийняття регуляторних актів, внесення змін до них та скасування.

Разом з тим, сучасний стан наукової та практичної розробленості цієї проблеми в Україні є недостатнім. Так, зокрема, не розроблено ефективних та прозорих правил поведінки для всіх учасників здійснення регуляторної діяльності. У сфері такої діяльності для відповідного кола її суб'єктів не збудовано механізм належних інформаційних відносин, що, як наслідок, призвело до існування такої системи прийняття державних управлінських рішень, котра у підсумку має низку попередньо досліджених науковцями негативних рис – відсутність економічного аналізу наслідків реалізації державних управлінських рішень під кутом зору різних груп інтересів (суб'єктів господарювання, держави і громадян); відсутність регулярного публічно-приватного діалогу між ними та відсутність економічного аналізу наслідків реалізації цих рішень під кутом зору зазначених груп інтересів, а також перевірки того, чи досягаються під час реалізації цих рішень ті цілі, котрі декларувалися при їх ухваленні, тощо.

У зв'язку з цим метою даної статті є визначення змісту державного регулювання інформаційних відносин у сфері регуляторної діяльності. Для досягнення мети необхідно вирішити такі завдання: 1) розглянути теоретичні підходи до визначення змісту державного регулювання інформаційних відносин у сфері регуляторної діяльності; 2) сформулювати теоретичну основу механізму здійснення регуляторної діяльності її суб'єктами.

Проблема визначення сутності поняття «державне регулювання інформаційних відносин у сфері регуляторної діяльності» має важливе як теоретичне, так і практичне значення. В науковому плані це зумовлюється тим, що вирішення даного питання дозволяє визначити сутність та основні ознаки державного регулювання інформаційних відносин у сфері регуляторної діяльності як інформаційної складової державно-управлінської діяльності, його місце в системі державного впливу на економіку, а також механізм цього регулювання в умовах розбудови інформаційного суспільства. З практичної ж точки зору необхідність розв'язання цієї проблеми зумовлюється відсутністю нормативного визначення цього поняття та існуванням суперечливих підходів до його розуміння.

Перед тим, як визначити сутність державного регулювання інформаційних відносин у сфері регуляторної діяльності, необхідно звернутися до визначення понять «державне регулювання» та «інформаційні відносини».

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Мета

Випадок основного матеріалу