

Олег ІВАНЧИШИН

слухач магістратури за спеціальністю

«Державна служба»

(науковий керівник: д.н. держ.упр., доцент, доцент кафедри менеджменту та публічного управління Толуб'як В.С.)

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ВІДБОРУ КАНДИДАТІВ В ОРГАНИ ФІСКАЛЬНОЇ СЛУЖБИ

Посилення конкуренції на зовнішньому та внутрішньому ринках вимагає забезпечення органів влади фахівцями високого кваліфікаційного рівня, які здатні до генерування нових ідей, прояву креативності та гнучкості в залежності від ситуації, готових до відповідальності за вирішення поставлених державою завдань.

Заслугує на увагу досвід підбору персоналу на державну службу в Ірландії. Зокрема, це стосується створення державного органу, до компетенції якого належать питання залучення і відбору кадрів для заняття посад державної служби, у тому числі і у фіскальних органах. Так, у системі Міністерства фінансів Ірландії створена Служба з призначень на державну службу (PAS – Public Appointments Service). Основними завданнями цієї Служби є забезпечення в інтересах міністерств та відомств проведення процедур відбору і найму персоналу на державну службу, який буде підтримувати зростання рівня державної служби. Служба PAS також здійснює контроль за дотриманням правил проведення конкурсів на державну службу у тих міністерствах і відомствах, які мають відповідну ліцензію для самостійного проведення конкурсних процедур. Такий підхід вважається виправданим і може бути використаний в процесі здійснення позавідомчого контролю за призначенням на посади державної служби. Веб-портал Служби PAS є не тільки джерелом інформації, але й засобом попередньої оцінки кандидатів при розгляді на ту чи іншу вакантну посаду державної служби. Що стосується конкурсних процедур для міністерств та відомств, можна зазначити наступне. Кадрова служба міністерства або відомства, що зацікавлена у підборі кваліфікованих кадрів, складає перелік вимог до вакантної посади, де зазначені: рівень освіти, умови проходження державної служби, зокрема рівень заробітної плати, розмір пенсії, необхідні компетенції та передає їх до Служби PAS. Після чого разом з представником конкретного зацікавленого в нових працівниках підрозділу міністерства або відомства опрацьовуються деталі конкурсу, який самостійно проводить Служба PAS [2].

Відбір кадрів та призначення на державну службу у Сінгапурі ґрунтуються на засадах відкритої конкуренції, непідкупності і політичної нейтральності та розглядається з урахуванням заслуг та досягнень кандидата. Державні службовці Сінгапуру отримують конкурентні ринкові ставки на основі гнучкої структури заробітної плати в залежності від продуктивності праці. Усі державні службовці проходять щорічну атестацію, під час якої розглядається потенціал службовця і продуктивність його праці. Адже саме збереження професійних державних службовців є набагато важливішим та вигіднішим, ніж пошук та навчання нових [3].

У Франції правила вступу на державну службу визначаються Загальним кодексом державних службовців. Щоб зайняти посаду державної служби та працювати в органах влади, необхідно пройти конкурсний (зовнішній, внутрішній) або ж професійний відбір. Однак, на відміну від України, у Франції ранг відділено від посади, тобто державний службовець пов'язаний зі своїм рангом, а не з посадою [4].

У Німеччині система державної служби та доступ до неї значною мірою відрізняється від французької, зокрема в галузі підготовки державних службовців та організації відбору, який фахівці називають «поетапним», оскільки він складається з двох державних іспитів, до яких допускаються особи, які пройшли теоретичну підготовку та стажування у земельних або федеральних органах управління. Посади на державній службі у Німеччині об'єднані в «кар'єру», тобто групу посад від нижчої до вищої, які вимагають однакового освітнього рівня для вступу на них, однак відповідальність і складність завдань на різних рівнях вимагають досвіду й удосконалення професійних навичок.

У багатьох європейських державах передумовою прийняття на посаду в державній службі є проходження підготовчої служби. Метою функціонування такої служби є з'ясування професійної придатності майбутнього державного службовця, теоретична і практична підготовка до виконання службових завдань. Для кандидатів, які вперше призначаються, проходження підготовчої служби як правило є обов'язковим. Тривалість такої підготовки визначається законами та може тривати від кількох місяців до кількох років. Після закінчення строку підготовчої служби особа здає кваліфікаційний іспит, за результатами якого приймається остаточне рішення про призначення або припинення державної служби [1].

Отже, як свідчить зарубіжний досвід, створення в системі державного управління окремих самостійно діючих структур, що

виконують функції з кадрових питань, дозволяє підвищити ефективність попереднього відбору для заняття посад державної служби та системи управління персоналом на державній службі в цілому.

Література:

1. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / за заг. ред. В. П. Тимощука, А. М. Школика. – К.: КонусЮ, 2007. – 735 с.
2. Сороко А. Управление персоналом на государственной службе Ирландии / А. Сороко // Государственная служба. – 2011. – № 4. – С. 54-59.
3. Learning and Developmental Opportunities // Public Service Division/ Singapore Government. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.psd.gov.sg/content/psd/en/careersinpsd/whypsd/learning_and_developmental_opportunities.html
4. Concours Par Niveaux d'etudes // ConcoursFonctionPublique.com. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://concours.fonctionpublique.com/recherche/niveaudetude>.

Андрій КАПІНЯК

слухач магістратури за спеціальністю
«Державна служба»

(науковий керівник: д.н. держ.упр., доцент, доцент кафедри менеджменту та публічного управління Толуб'як В.С.)

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ НА КОМУНАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Модернізація української економіки має спиратися на кардинальне підвищення ефективності діяльності комунальних підприємств, без чого неможливо забезпечити реалізацію реального, а не декларованого, місцевого самоврядування. Від того, наскільки ефективним є управління ними, залежить не лише наповнюваність фінансової бази місцевих органів влади та раціональне використання матеріальних ресурсів (тепло, енергія, вода тощо), але й економічна безпека України в цілому.

Нинішній етап розвитку економіки України потребує залучення значних фінансових ресурсів, в тому числі і на міжнародних фінансових ринках, які значною мірою орієнтуються на стабільність відносин України з головними фінансовими донорами – Світовим Банком та Міжнародним валютним фондом. Отримання кредитів від них регламентується необхідністю виконання низки умов, одна з яких – зменшення видатків

державного та місцевого бюджетів, в тому числі шляхом підвищення тарифів для всіх категорій споживачів на послуги газо- і теплопостачання [3]. Підвищення вартості комунальних послуг призводить до зростання ризикованості в діяльності комунальних підприємств, оскільки значна частина споживачів може перестати сплачувати за надані послуги. За таких умов керівництво всіх комунальних підприємств, і не лише в сфері житлово-комунального господарства, має опанувати сучасні підходи до управління ризиками своїх підприємств.

Комунальні підприємства, не зважаючи на те, що вони знаходяться у власності місцевої територіальної громади, мають усі риси звичайного підприємства, яке діє в умовах ринкової економіки. Тому усі вони повноправно можуть вважатися суб'єктами підприємницької діяльності, а отже їх діяльність невіддільна від ризиків. У ст. 42 Господарського кодексу України зазначено: „Підприємництво – це самостійна, ініціативна, систематична, на власний ризик господарська діяльність, що здійснюється суб'єктами господарювання (підприємцями) з метою досягнення економічних і соціальних результатів та одержання прибутку” [1].

Ризик-менеджмент комунальних підприємств повинен бути в центрі уваги територіальних громад, оскільки чим кращий стан управління ризиками, тим міцніша фінансова база місцевого самоврядування, а відповідно і вище (за інших рівних умов) ступінь задоволення інтересів як споживачів послуг комунальних підприємств, інтересів місцевої громади загалом та інтересів представників місцевих органів виконавчої влади.

При розробці практичних рекомендацій стосовно напрямів підвищення ефективності управління ризиками на комунальних підприємствах потрібно застосовувати таке визначення ризиків, яке можливо було би піддавати кількісному аналізу. Вважаємо, що ризик можна охарактеризувати як комбінацію трьох елементів: деякої події, її ймовірності та наслідків. Відповідно підприємницький ризик в діяльності комунального підприємства – це комбінація: події, пов'язаної з діяльністю комунального підприємства і яка впливає на нього; ймовірності цієї події; наслідків події, які унеможливають досягнення запланованих цілей і в остаточному підсумку позначаються на інтересах територіальної громади. Практичним, як показує досвід консалтингової діяльності, є використання певної формули підприємницького ризику: ризик невиконання конкретного завдання того або іншого підрозділу підприємства внаслідок можливої події.

Як зазначає Кравченко В. А. [2], потрібно звернути уваги на