

Леся БОРОДАЙ

Тернопільський національний економічний університет, Україна

ЄВРОПЕЙСЬКА ПОЛІТИКА МІЖРЕГІОНАЛЬНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА ТА УЧАСТЬ В НІЙ УКРАЇНИ

Міжрегіональне співробітництво має винятково важливе значення в економічному розвитку сусідніх територіальних формувань шляхом глибокої інтеграції в головних сферах їх діяльності. Актуальність теми полягає у тому, що міжрегіональна співпраця дає можливість більш ефективно використати наявні економічний і ресурсний потенціали, покращити самозабезпечення продукцією, яку виробляють регіони, визначитись з експортною конкурентоспроможною продукцією.

Під міжрегіональним співробітництвом розуміють будь-які зв'язки, що встановлюються між регіонами різних державних утворень. Європейська політика сусідства відкриває нові перспективи для партнерства, економічної інтеграції та співробітництва:

1) перспективу просування за рамки партнерства до значного рівня інтеграції, включаючи участь у внутрішньому ринку ЄС та можливість для України брати зростаючу участь у ключових аспектах політик та програм Європейського Союзу;

2) розширення рамок та поглиблення політичного співробітництва;

3) можливість наближення законодавства в економічній сфері, відкриття економік одна одній та подальше зменшення кількості торговельних бар'єрів, що стимулюватиме інвестиції та зростання;

4) збільшену фінансову підтримку (надання ЄС фінансової допомоги Україні сприятиме виконанню заходів, які визначені у нормативних та рамкових документах. Крім того, Європейська Комісія розробляє новий Європейський інструмент сусідства та партнерства (ЄІСП), який надаватиме допомогу Україні, у т.ч. у сфері транскордонного та міжрегіонального співробітництва між Україною та державами-членами ЄС. Також через Європейський інвестиційний банк надаватиметься підтримка проектам, що потребуватимуть інвестицій у інфраструктуру);

5) можливості поступового відкриття або збільшення участі у певних програмах ЄС, що сприятиме розвитку культурних, освітніх, технічних, наукових зв'язків, а також зв'язків у сфері охорони навколишнього природного середовища;

6) підтримку в адаптації законодавства до норм та стандартів ЄС, включаючи через надання технічної допомоги, обмін досвідом між державними службовцями (twinning) та цільові консультації і підтримку через механізм обміну інформацією про технічну допомогу (TAIEX);

7) поглиблення торговельних та економічних відносин.

В сучасних умовах буде розглянута можливість укладення нової посиленої угоди, рамки якої буде визначено за результатами досягнення цілей Плану дій та загального розвитку відносин Україна – ЄС.

Література

1. Мікула Н. Євросерегиони: досвід та перспективи. — Львів: ІРД НАН України, 2003. — 122 с.

2. Транскордонне співробітництво як крок до визначення концепції регіональної політики. — Український дім, 2011. — Режим доступу: <http://ukdim.blog.tut.by/> 2011/08/08/transkordonne-spivrobitnitstvo.

Ольга БРОДЕЦЬКА

Тернопільський національний економічний університет, Україна

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ

Передумовою зміцнення держави є формування ефективної, науково обґрунтованої державної кадрової політики. Об'єктом безпосереднього державного управління є особовий склад органів державної влади. Як свідчить практика, формування державної кадрової політики є досить складним, багатогранним процесом. Він може бути результативним у разі дотримання певних вимог та умов, включає в себе послідовне здійснення низки науково-дослідних, організаційно-управлінських, політичних та законодавчих дій. Кадри є найбільш стабільним соціальним елементом суспільства й держави, носієм їх традицій та досвіду.

У розробці державної кадрової політики важливо вирізняти окремі етапи: розробку кадрової доктрини; розробку концепції державної кадрової політики, визначення її змісту (системи цілей, пріоритетів, принципів тощо); розробку програм (цільових, комплексних та ін.); формування та налагодження механізмів реалізації кадрової політики, розв'язання її окремих проблем.

Головна ідея сучасної державної кадрової політики в Україні повинна відбиватися в зміні взаємовідносин держави й особи, у гарантованому забезпеченні конституційного права громадянина на свободу вибору місця, роду та часу своєї трудової діяльності. Сутність нової кадрової доктрини полягає в тому, що держава й особа - соціальні партнери в професійно-трудовій та інтелектуальній самореалізації особистості. Досягнення гармонійного поєднання інтересів особи і держави, індивідуальних і загальнонаціональних інтересів – визначальний принцип у сучасній кадровій діяльності. Необхідним етапом розробки державної кадрової політики є теоретичне обґрунтування та визначення її концепції, тобто системи висхідних опорних позицій та провідних ідей, що розкривають наукові засади найбільш ефективних підходів держави до розв'язання кадрових проблем у сучасних умовах і на перспективу, що визначають завдання та пріоритети державного впливу на формування, розвиток і раціональне використання кадрового потенціалу України. Концепція дає змогу чітко визначити структуру, елементи, принципи державної кадрової політики, орієнтири на певний результат. Без чіткої концепції можна втратити основну лінію розвитку кадрових процесів, втратити можливість наукового прогнозування, програмування та планування. Не можна зводити державну кадрову політику тільки до професійного навчання кадрів державної служби або до кадрового забезпечення органів державної влади, або до кадрового забезпечення органів виконавчої влади. Такий корпоративний, вузьковідомчий підхід ускладнює формування державної кадрової політики як загальнодержавної стратегії. Кадрова політика як соціальне явище значно ширше за змістом ніж державна кадрова політика, де суб'єктом виступає держава, яка не може брати на себе розв'язання всіх кадрових проблем.

Сьогодні в українському суспільстві активно діють різні суб'єкти кадрової політики: політичні партії, громадські організації, підприємницькі структури, трудові колективи тощо. Часто мова йде про кадрову політику окремого інституту влади, міністерства, регіону, у цьому разі межа між політикою та кадровою роботою майже непомітна, але недоречно використовувати термін "політика". Під державною кадровою політикою слід розуміти державну стратегію, політичний курс роботи з кадрами на загальнодержавному рівні, що віддзеркалює державну стратегію формування суспільства, розвитку та раціонального використання кадрів, усіх трудових ресурсів держави. У змістовному плані державна

кадрова політика – це система офіційно визнаних цілей, завдань, пріоритетів і принципів діяльності держави з організації та регулювання кадрових процесів і відносин. Ці принципи, у свою чергу, визначають і головні критерії оцінки кадрів, шляхи вдосконалення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу, раціонального використання кадрового потенціалу країни [2]. Кадрова політика – це передусім наука, яка покликана в ідеях, принципах, критеріях відбивати закономірності розвитку реальних кадрових процесів, сталі, постійні зв'язки та відносини, що дають їм певну якісну характеристику, визначають основні риси та принципи кадрової роботи. Водночас державна кадрова політика є суб'єктивною за формами, механізмами, технологіями проявів і реалізації, що в багатьох випадках визначається суб'єктивними діями окремих осіб - лідерів, керівників державних структур, залежить від способу їхнього мислення. Державна кадрова політика та багатогранна діяльність, а її реалізація є соціальним регульованим процесом, цілеспрямованим і високоорганізованим інструментом влади, одним з найважливіших управлінських важелів.

Цілі, пріоритети й принципи кадрової політики визначальною мірою залежать від ролі держави в суспільстві, від розв'язання основних проблем становлення української державності, типу правління (міри співвідношення президентської і парламентської республіки), рівня і демократизації механізмів устрою держави, поділу та взаємодії гілок влади (законодавчої, виконавчої та судової), розмежування їхніх функцій і повноважень, перспектив перетворень центральних, регіональних та місцевих структур влади. Кадрова політика не має бути вузько прагматичною, розрахованою тільки на кадрове забезпечення вирішення завдань реформування держави й суспільства. Нагальною необхідністю є розробка кадрової політики, яка врахує потреби і сучасного стану держави, і майбутнього.

Від стратегії подальшого розвитку української державності та рівня становлення ринкових відносин, долі державної власності певною мірою залежать обсяг і межі державного регулювання кадрових процесів і відносин, рівень його децентралізації та демократизації. Тому, державна кадрова політика має бути:

- системною (базуватися на єдності цілей, принципів, форм і методів роботи з кадрами);
- науково обґрунтованою, реалістичною (враховувати потреби

суспільства в кадрах, послідовність та етапність вирішення стратегічних завдань, орієнтованою на відродження та сталий розвиток країни, на залучення до служби осіб, професійно підготовлених, з новаторськими творчими мотивами);

– єдиною для всієї України, але багаторівневою (охоплювати весь кадровий корпус, усі кадрові процеси в умовах використання різних механізмів державного впливу на них);

– перспективною (мати випереджальний характер, який враховує соціальні процеси, зміни характеру праці);

– демократичною за цілями, соціальною базою та механізмами розв'язання кадрових проблем;

– духовно-моральною (виховувати в кожному працівникові, особливо в державному службовці, чесність, упевненість у правоті й громадянську відповідальність за доручену справу та особисту поведінку).

Саме ці риси надають державній кадровій політиці цілісності й сутнісної визначеності, єдності в межах усієї держави, створюють можливість її впливу на всі кадрові процеси, на всі суб'єкти кадрової роботи, виступають базою для їх взаємодії.

Отже, державна кадрова політика має прогнозувати та програмувати майбутнє, визначати стратегічне бачення формування, професійного розвитку та раціонального використання кадрів, усіх трудових ресурсів країни, визначити цілі й пріоритети кадрової політики та загального розвитку українського суспільства. Важливою умовою розробки державної кадрової політики має стати критичний аналіз вітчизняного та зарубіжного досвіду, врахування його уроків, глибоке вивчення сучасної кадрової ситуації та стану кадрового забезпечення державних органів влади та органів місцевого самоврядування, виявлення можливостей його якісного покращення та професійного розвитку.

Література

1. Державна кадрова політика: теоретико-методологічне забезпечення : монографія і авт. кол.; В. М. Олуйко, В. М. Рижих, І. Г. Сурай та ін.; за заг. ред. д.н.держ.упр., проф. В. М. Олуйка. – К. : НАДУ, 2008. – 420 с.

2. Європейські орієнтири адміністративного реформування в Україні: монографія / за заг. ред. В. Д. Бакуменка. - К. : Вид-во НАДУ, 2005. – 772 с.

3. Олуйко В, М. Кадрові процеси в державному управлінні України: стан і перспективи розвитку : монографія і В. М. Олуйко. – Хмельницький, 2005. - 357 с.

Сергій ГРИЦЕЛЯК

Тернопільський національний економічний університет, Україна

МІЖРЕГІОНАЛЬНЕ СПІВРОБІТНИЦТВО В УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ

Сучасний світ відзначається суспільно-політичними і економічними процесами глобального характеру, які інтегруються із усе новими областями внутрішнього життя країни, а також із питаннями, які відносяться до компетенції регіональних органів влади федеративних і децентралізованих держав. Із зростанням впливу від зовнішніх чинників, регіони покращують міжнародну співпрацю шляхом розвитку економічної, науково-технічної і культурної співпраці із іноземними партнерами. Регіональні міністерства і відомства різноманітного профілю установлюють міжнародні відносини, які охоплюють ряд питань, які постійно мають тенденцію росту: починаючи від обміну досвідом та узгодження дій в області регіонального розвитку, захисту навколишнього середовища, соціальної політики і закінчуючи реалізацією спільних проектів у галузі економіки, освіти чи спорту.

Активізація субнаціональної складової міжнародного діалогу виявила ряд проблемних питань, які виникають перед органами влади різного рівня під час координації та підтримки міжнародної співпраці регіонів. В основі чинників, які встановлюють умови реалізації зовнішніх зв'язків на регіональному або субнаціональному рівнях, - складні процеси внутрішньополітичного будівництва, а також логіка побудови міжнародних відносин, основними елементами яких є суверенні держави.

В умовах децентралізації, утворюються різноманітні інститути обліку та узгодження регіональних інтересів у галузі міжнародної співпраці. Вони відображають ступінь демократизації в державі, сформовані історичні традиції, співвідношення економічних, етнокультурних чи інших факторів.

Одною із розповсюджених форм залучення регіонів до