

крадіжка переслідуються законом. Захист особистої інформації громадян є невід'ємною частиною естонського законодавства. Зберігання та використання інформації в електронному вигляді регулюється кількома різними законами. Використання баз даних державної установи постійно відстежується і фіксується спеціальним чином [1, с. 56].

Отже слід відзначити, що взявши за приклад досвід Естонії, Україна зможе визначити необхідні для нашої країни зміни. Надання електронних адміністративних послуг, зменшить простір для корупції, збільшить довіру до органів влади, зекономить час та гроші. А легка форма заповнення бланків ліквідує наявність технічних помилок, забезпечить прозорість у сфері державних закупівель, створить сприятливі умови для бізнесу.

Бібліографія:

1. Васильєва Н.В. Досвід країн Прибалтики в наданні електронних послуг населенню / Н.В. Васильєва // Модернізація державного управління та європейська інтеграція України: матер. щоріч. Всеукр. наук.-практ. конф. за міжнар. участю (Київ, 25.04.2013) у 2-х т. / за наук. ред. Ю.В. Ковбасюка, К.О. Ващенко, С.В. Загороднюка. – К.: НАДУ, 2013. – Т. 1. – С. 54-56.

2. Эстония – цифровое общество [Електронний ресурс].– Режим доступу: <https://www.visitestonia.com>

3. Досвід Естонії у наданні Електронних послуг [Електронний ресурс].– Режим доступу: <http://www.dy.nauka.com.ua>

Надія МАЩАК

слухачка магістратури за спеціальністю

«Публічне управління та адміністрування»

(науковий керівник: д.н.держ.упр., доцент Толкованов В.В.)

КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УМОВАХ АДМІНІСТРАТИВНОЇ РЕФОРМИ

Розвиток України як демократичної та незалежної держави багато в чому забезпечується ефективним функціонуванням державної служби країни, завданнями і функціями якої є аналіз державної політики на загальнодержавному, галузевому і регіональному рівнях та підготовки пропозицій стосовно її формування, забезпечення реалізації державної політики, виконання загальнодержавних, галузевих і регіональних програм, забезпечення надання доступних і якісних адміністративних

послуг; здійснення державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства; управління державними фінансовими ресурсами, майном та контролю за їх використанням; управління персоналом державних органів [3]. Державна служба здійснюється з дотриманням таких принципів як верховенства права, патріотизму, ефективності, законності, доброчесності, забезпечення рівного доступу до державної служби, прозорості, політичної неупередженості, стабільності. Від професійної компетентності кадрів, їх особистого прагнення до службового зростання вирішальною мірою залежать якісне виконання ними завдань та функцій державної служби та результати реформ у країні. Реформування державної служби України неможливе без суттєвого оновлення кадрів, а саме, без наповнення органів державної влади особами, здатними забезпечити успішне проведення економічних та адміністративних реформ, будівництво нової, справді демократичної держави. Одним із основних напрямків державної політики у сфері державної служби має бути ефективне та прозоре кадрове забезпечення державної служби, створення умов для прозорого та рівного прийняття на державну службу за конкурсом професіоналів та патріотів, які відповідають сучасним вимогам та готові докладати максимум зусиль та своїх здібностей для розбудови демократичної країни в умовах адміністративної реформи. При цьому слід зробити усе, щоб виключити можливість для суб'єктивного та непрофесійного добору кадрів державних службовців. Важливим завданням кадрового забезпечення державної служби є не лише відібрати на державну службу високоосвічених професіоналів, але і підвищити кваліфікацію уже працюючих держслужбовців, які володіють величезним багажем практичних знань. Адже на сьогодні персонал є найціннішим ресурсом, підбираючи та вдосконалюючи який можна добитись якісного виконання завдань та функцій державної служби. Отже, одним з важливих напрямків кадрового забезпечення державної служби є професіоналізація, яка передбачає цільову підготовку висококваліфікованих фахівців державного управління та поступову зміну пропорцій у кадровому складі державної служби з метою досягнення в майбутньому стану, коли усі державні службовці будуть мати професійну освіту у галузі державного управління. Проте як показує життя у самих держслужбовців донедавна була відсутня мотивація у підвищенні свого професійного рівня, оскільки на практиці ні атестація, ні щорічне оцінювання державних службовців не впливали на їх заохочення (розміри премій, надбавок, просування по службі), а бралися до уваги лише при продовженні терміну перебування на державній

службі при досягненні граничного віку або у разі необхідності звільнення державних службовців з посад. До причин, що зумовлювали недовіру механізму підвищення кваліфікації та продуктивності діяльності державних службовців, варто віднести відсутність коштів для належного матеріального заохочення, незначні розміри надбавок та премій, низька заробітна плата, суб'єктивність та упередженість при проведенні щорічного оцінювання діяльності державних службовців, професійної кар'єри та ін.

Основною проблемою, що потребує розв'язання в Україні у сучасних умовах, є коректний добір, розміщення та мотивація кадрів, зокрема збереження стійкої системи цінностей державних службовців у процесі виконання ними службових обов'язків та забезпечення узгодження їх індивідуальних цілей з цілями державної служби як системи. [1] Тому необхідними є нові підходи щодо ведення кадрової політики та оцінки ефективності діяльності державних службовців і державних органів. [2] Створення належних умов для державних службовців позитивно сприятиме самореалізації працівника, бажанню ефективно працювати, підвищенню рівня державної свідомості, а також професійно виконувати службові обов'язки. Отже, для якісного кадрового забезпечення державної служби варто вдосконалити процес стимулювання праці державних службовців, а саме збільшити соціальні гарантії, створити позитивний морально – психологічний клімат в колективі, переглянути критерії кар'єрного росту, приділити значну увагу створенню різнобічних умов для професійного розвитку державних службовців, посилити відповідальність працівників за прийняті рішення та за виконання своїх посадових обов'язків.

Сьогодні із прийняттям нового Закону України «Про державну службу» [3] (набрав чинності з 01.05.2016), появилася надія на підвищення престижності державної служби, прозорий конкурсний вступ на державну службу, диференціацію в оплаті праці між державними службовцями, що мають кращу кваліфікацію чи вищу посаду, що мотивуватиме державних службовців підвищувати свій професійний рівень, добросовісно та якісно виконувати функції та завдання державної служби.

Бібліографія:

1. Гречко Т.К. Механізм забезпечення ефективності діяльності державних службовців. – 2006.
2. Подольчак М.Г. Професіоналізм державних службовців як умови ефективної діяльності органів державної влади. 2011.

3. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.

Тетяна МЕДИНСЬКА

слухачка магістратури за спеціальністю

«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник – к.е.н. доцент кафедри менеджменту та публічного управління Богач Ю. А.)

ФУНКЦІОНАЛЬНИЙ АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНУ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ В ПРОЦЕСІ ВИКОНАННЯ ЙОГО МІСІЇ

Функціональний аналіз діяльності органу державної влади може реалізовуватися у вигляді діагностики (аудиту) адміністративної діяльності; аналізу деяких напрямків діяльності державних службовців; оцінки ефективності управлінської діяльності, виконання посадових обов'язків згідно з посадовими інструкціями та професійно-кваліфікаційними характеристиками; експертної оцінки функціональної діяльності; розробки пропозицій щодо напрямків діяльності; складання звітів за результатами діяльності; функціональних обстежень.

Результатами функціонального аналізу діяльності органу державної влади через проведення функціонального обстеження є пропозиції щодо оптимізації інституційної системи та розподілу функцій між окремими органами виконавчої влади без зміни ієрархічної вертикалі; пропозиції щодо зміни ієрархії та структури системи органів виконавчої влади; пропозиції з удосконалення процедур розробки і впровадження державній цільових і бюджетних програм, виявлення і усунення можливих дублювань заходів цими програмами; пропозиції стосовно оптимізації структури органу і розподілу його функцій за ступенем важливості й пріоритетності, приналежністю до політичних чи адміністративних функцій.

В свою чергу функціональний аналіз діяльності органу державної влади дає змогу отримувати результати, які виступають основою для цілого класу нових рішень у практиці публічного управління: оптимізація та підвищення ефективності і результативності діяльності органу державної влади в частині якісного надання державних послуг.

Оскільки під час функціонального аналізу діяльності органу державної влади прослідковується взаємозв'язок між функціями,