

Ефективність діяльності державних службовців

С. В. Циц,
головний спеціаліст
юридичного відділу апарату
Хмельницької обласної державної адміністрації

Однією з умов успішного розвитку держави є підвищення ефективності державної служби. Консерватизм та неефективність бюрократичних систем минулого спричинювали зниження довіри до органів державної влади і цим самим сприяли формуванню негативного ставлення до державних службовців. Усе це погіршувало діловий клімат у країні, гальмувало ефективний розвиток державних інститутів.

Оскільки швидкі зміни інституціональних умов сучасного світу ставлять перед державними органами та їх службовцями нові цілі й завдання, а від ефективної діяльності державних службовців і правильного вибору пріоритетів державної політики залежить соціально-економічний розвиток держави, то основною проблемою, яка потребує розв'язання в Україні у теперішній час, є коректний добір, розміщення та мотивація кадрів, зокрема збереження стійкої системи цінностей державних службовців у процесі виконання ними посадових обов'язків, забезпечення узгодження їх індивідуальних цілей з цілями державної служби як системи.

Проблема ефективності діяльності державних службовців у вітчизняній науці є досить складною і до кінця не визначеною. Передусім така ситуація пов'язана з існуванням різних підходів до розуміння та тлумачення цього поняття. Зазначимо, що в науково-методичній літературі ефективність діяльності державних службовців більшістю науковців досліджується в контексті аналізу проблем ефективності державного управління або державної служби в цілому.

Так, В. Саламатов розглядає ефективність державного управління на індивідуальному рівні та наголошує на важливості ефективності роботи, насамперед, окремого службовця як складової загальної ефективності органу влади [1].

Отже, найважливішу роль у підвищенні рівня ефективності роботи державних службовців відіграє професійний розвиток персоналу, що передбачає підвищення кваліфікації і кар'єрне зростання.

Аналізуючи ефективність управління, В. Цветков підкреслює, що необхідно звернути увагу не лише на результат праці службовця як важливого елемента системи управління, який виконує управлінську роботу, а і на результат взаємодії всіх її елементів [2]. Т. Бернارد особливу увагу звертає на задоволення індивідуальних мотивів і вказує на те, що спонукає особистість до дії, чим вона керується у своїх вчинках, як впливає на поведінку інших людей. Такими мотивами є бажання, намагання та потреба громадян суспільства. Для того, щоб система, яка ґрунтується на співробітництві людей, була ефективною, вона повинна надавати додаткові можливості для задоволення особистісних мотивів [2, с. 52, 55].

Ю. Молчанова аналізує ефективність діяльності

державних службовців за показниками, що належать до економічної галузі та стосуються економічних параметрів діяльності організаційних структур системи державного управління (зокрема показники якості, рентабельності, енергоємності тощо), та тими, що відображають суб'єктивні особливості діяльності державних установ та організацій (організаційної та комунікативної структури управління, соціально-психологічних характеристик соціальних груп та колективів, індивідуально-особистісних особливостей суб'єктів управління тощо). Науковець визначає такі критерії ефективності діяльності державних службовців:

- активність суб'єктів управління (показник активності свідчить про рівні психофізичної та соціально-психологічної життєдіяльності працівника. Рівень першої визначається, в основному, за кількістю енерговитрат працівника, другої – за такими параметрами, як: факти трудової, духовної та суспільної активності; час, що було витрачено на цю діяльність; креативність та ініціативність під час виконання завдань);
- задоволеність трудовою діяльністю (цей показник дозволяє проаналізувати майже всі соціально-психологічні характеристики функціонування організації, зокрема стан сформованості формальних і неформальних груп, рівень конфліктогенності, рівень розвитку комунікації тощо. Крім того, за ним можна оцінювати стан сформованості умов самоактуалізації, а тому він є важливою характеристикою ефективності діяльності організації);
- умотивованість суб'єктів управління (серед мотивів діяльності, що забезпечують її ефективність, автор виділяє такі: меркантильні, комунікативні, колективістські, мотиви корисності, мотиви досягнення);
- емоційність (одночасно застосовується як до оцінки ефективності організації і в цьому аспекті розкриває наявність позитивної емоційної групової динаміки як передумови здійснення спільної діяльності, так і до оцінки ефективності роботи власне суб'єктів управління, при цьому характеризуючи адекватний розвиток особистості);
- стресостійкість (розглядається як проекція загального соціально-психологічного стану функціонування організації; наприклад, з посиленням стресогенного впливу ефективність діяльності та рівень суб'єктивної активності починають різко падати) [3].

Цінність та ефективність діяльності державних службовців визначаються за критеріями пунктуальності, слухняності та працелюбності. Від працівника

вимагається підтримувати марку та рівень виробництва в організації, виконувати покладені на нього керівником завдання та бути лояльним щодо своєї організації.

У свою чергу, теорія державного управління містить такі критерії ефективності: ступінь відповідності змісту та результатів діяльності управлінських структур; ступінь дотримання правових норм; ступінь впливу управлінської діяльності на стан та розвиток об'єктів управління; ступінь зміни об'єкта управління в позитивну чи негативну сторону; рівень відповідності цілей управлінської діяльності та її результатів в аспекті покращення реального становища людей, реалізації їх інтересів та потреб; авторитетність рішень та дій управлінських структур та окремих службовців.

Як правило, державні службовці рідко відкрито критикують роботу своїх установ і не реагують на негативні відзиви зі сторони політиків. Такий підхід веде до обмеження впливу політики на продуктивність управлінської діяльності.

На думку М. Грея, найбільш надійними засобами підвищення ефективності є розвиток у кожного працівника його сильних та слабких сторін, бажання та уміння працювати з максимальною віддачею. З цією метою необхідно звернути увагу на управління людьми, а не на методологічну сторону технології управління. Одним з важливих аспектів цієї роботи є роз'яснення працівникам цілей ті завдань організації та доручення їм роботи, що може сприяти виникненню в них інтересу та ентузіазму [4, с. 568].

П. Епштейн, Е. Грінберг та М. Дж. Тьєр дійшли висновку, що при організації роботи спеціалістів у державних установах основними факторами забезпечення їх високої віддачі є самостійність, вміння правильно ставити цілі, створення обстановки співробітництва.

Для забезпечення ефективності діяльності державних службовців важливе значення має матеріальне стимулювання. При цьому Дж. Т. Габріс ставить під сумнів загальноприйнятну позицію, яка полягає в тому, що фінансові стимули є універсальним засобом мотивації працівників. Він стверджує, що лише оптимально розроблена методика матеріального стимулювання, виходячи з особистих заслуг працівників, відповідає цілям підвищення продуктивності праці. Головний його аргумент полягає в тому, що працівники зацікавлені, перш за все, у стабільній компенсації зростання вартості життя – через це найбільший авторитет мають системи матеріального стимулювання, які орієнтовані на стаж, кваліфікацію та службовий стан працівників [4, с. 571].

Правомірною є думка Н. Нижник [5] про те, що у теперішній час в Україні для покращення ефективності державного управління потрібна переорієнтація державної служби. Необхідно звернути увагу на:

- ставлення апарату державної служби до громадянина як до суб'єкта, а не до слухняного об'єкта управління, як це було раніше;
- повагу й близькості апарату до громадян і їх організацій, прагнення налагодити контакти,

співробітництво, координацію зусиль, відмову від нав'язування розпоряджень “згори”;

- створення й функціонування дієвих інститутів щодо зв'язків з громадськістю.

У цій ситуації нормативно-правовим фактором, що дійсно стимулює підвищення професіоналізму державних службовців, є проведення щорічної оцінки виконання державними службовцями покладених на них обов'язків і завдань. Не менш важливим є процес поєднання державної спрямованості та етичної специфіки у розвитку професіоналізму, що знайшло своє чітке висвітлення у Концепції адміністративної реформи в Україні [6], Концепції адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу [7] та Програми розвитку державної служби на 2005–2010 роки [8].

Таким чином, у теперішній час реформи законодавства про державну службу здійснюються за такими основними напрямками: зближення різних моделей державної служби (шляхом їх взаємозбагачення та взаємопроникнення); посилення ролі базових системоутворюючих законів про державну службу в аспекті реалізації прописаних у них норм; упорядкування системи державної служби; поширення прийому на державну службу на конкурсній основі; демократизація державної служби.

Отже, для подальшого підвищення ефективності діяльності державних службовців необхідно:

- налагодити конструктивну взаємодію державних службовців з урахуванням науково обґрунтованих теорій та концепцій, спрямованих на їх організаційну ідентифікацію;
- узгодити посадові повноваження державного службовця з його правами та обов'язками під час перебування на посаді;
- посилити правові гарантії, матеріальну та моральну захищеність державних службовців при виконанні ними своїх професійних обов'язків;
- створити чіткий механізм відповідальності державних службовців шляхом їх інформування про цілі та завдання установ, організацій, у яких вони працюють, та оцінювання виконуваної ними роботи;
- переглянути та вдосконалити розподіл посадових обов'язків з метою подолання дублювання повноважень;
- налагодити відкритий добір і розстановку кадрів.

Незважаючи на детальне вивчення механізмів підвищення ефективності діяльності державних службовців, як в Україні, так і за її межами, відкритим залишається питання професійного ставлення державного службовця до виконання посадових обов'язків та якісної динаміки підготовки державних службовців. Крім того, актуальним є прогнозування індивідуальних цілей і цінностей державного службовця та їх узгодженість з основними засадами державної служби, особливо в період після призначення працівника на посаду.

Список використаних джерел

1. Саламатов В. Проблеми розуміння ефективності діяльності державних службовців / В. Саламатов // Підвищення ефективності державного управління: стан, перспективи та світовий досвід : зб. наук. праць / за заг. ред. В. М. Князева. — К. : Вид-во УАДУ, 2000. — С. 82—89.
2. Цветков В. В. Державне управління: основні фактори ефективності (політико-правовий аспект) / Цветков В. В. — Харків: Право, 1996. — 154 с.
3. Молчанова Ю. Ефективність управлінської діяльності в системі державної служби: соціально-психологічний аспект / Ю. Молчанова // Вісник НАДУ при Президентіві України. — 2005. — № 1. — С. 427—434.
4. Шамхалов Ф. И. Основы теории государственного управления : [учеб. для вузов] / Шамхалов Ф. И. — М. : ЗАО “Изд-во “Экономика”, 2003. — 518 с.
5. Нижник Н. Р. Організаційно – правові питання кадрового забезпечення апарату виконавчих органів / Н. Р. Нижник // Командор. — 1999. — № 3/4. — С. 2—5.
6. Концепція адміністративної реформи в Україні / Держ. комісія з проведення в Україні адміністративної реформи. — К. : ДВПІ Міністерства освіти та науки України, 1998. — 59 с.
7. Указ Президента України “Про Концепцію адаптації інституту державної служби до стандартів Європейського Союзу” від 05.03.2004 р. № 278 // Урядовий кур’єр. — 2004. — 17.03. — № 50. — С. 4—5.
8. Постанова Кабінету Міністрів України “Про затвердження Програми розвитку державної служби на 2005–2010 роки” від 08.06.2004 р. № 746 // Вісник державної служби України. — 2004. — № 2. — С. 66—80.



Активізація інвестиційного процесу в Україні: проблеми та шляхи їх розв’язання

С. О. Шосталь,
*аспірант,
НАДУ при Президентіві України*

Україна в теперішній час знаходиться на шляху всебічних економічних перетворень, а за таких умов налагодження стабільного інвестиційного процесу є справою особливого значення. Головне в інвестиційному процесі – це наявність джерел фінансування, раціональне використання інвестицій та повернення коштів юридичним та фізичним особам. Однак в Україні діють фактори, що впливають на низький рівень залучення інвестицій в економіку держави, такі як обмежений попит на внутрішньому ринку внаслідок зубожіння широких верств населення і втрати заощаджень, незавершеність ринкових перетворень, корумпованість і нерозвиненість ринкової структури.

Недостатнє правове забезпечення, зокрема з питань платежів до бюджетів усіх рівнів та централізованих фондів спеціального призначення, а також сучасний стан технологічного розвитку виробництва в Україні не відповідають вимогам утворення та функціонування інноваційної моделі економіки. Така ситуація стала причиною виходу з українського ринку багатьох потужних компаній, які хоча вже певним чином звикли до ведення справ у недосконалому правовому полі, однак і вони не могли передбачити, що процес такого пристосування стане нескінченним.

Аналіз наукових публікацій з досліджуваного питання за останній період в Україні показав, що більшість з них (зокрема праці А. Гайдуцького, М. Долішнього, М. Єрмошенка, Л. Згривця, О. Ко-

вальчука) висвітлюють досвід залучення іноземного капіталу в економіку та соціальну сферу регіонів, розвиток страхового та банківського секторів. Але малодослідженою залишається діяльність владних структур та органів державного управління з вирішення поставлених проблем та впровадження зарубіжного досвіду стимулювання зовнішніх інвестицій в національну економіку.

При дослідженні зарубіжного досвіду значний інтерес для України, на нашу думку, представляє розгляд найконтрастнішої динаміки розвитку інвестиційної сфери, що має місце в Китаї. У цій сфері нараховується дев’ять мегаполісів, які входять до 15-ти економічних зон Азійського регіону, що найкраще розвиваються. Основою розвитку економіки у таких мегаполісах є іноземні інвестиції: на компанії, що отримують фінансування з зовнішніх джерел, припадає близько половини китайського експорту та імпорту. При цьому за останні роки обсяги іноземних інвестицій різко збільшилися завдяки реформам, що забезпечили власну ефективність освоєння вкладених коштів [2, с. 16–17].

Китай почав відкривати для іноземних інвесторів страховий та банківський сектори економіки: іноземні банки отримали можливість надавати кредити в найбільших містах держави. Однак варто зазначити, що ці установи мають певні проблеми зі статистикою, моніторингом діяльності та контролем за фінансами. Активність іноземних інвесторів проявилася після тривалих успішних реформ, стабілізації та економічного зростання, чого бракує Україні. Важливим є досвід Китаю щодо розвитку