

ІВАНО-ФРАНКІВСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ЦЕНТР ПЕРЕПІДГОТОВКИ ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ
ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ, ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ,
ДЕРЖАВНИХ ПІДПРИЄМСТВ, УСТАНОВ І ОРГАНІЗАЦІЙ



ПРОФЕСІЙНА ОСВІТА УПРАВЛІНСЬКИХ КАДРІВ: проблеми, дослідження, досвід

Збірник наукових статей

ІВАНО-ФРАНКІВСЬК
2017

**ІВАНО-ФРАНКІВСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ЦЕНТР ПЕРЕПІДГОТОВКИ ТА ПІДВИЩЕННЯ
КВАЛІФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ, ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО
САМОВРЯДУВАННЯ, ДЕРЖАВНИХ ПІДПРИЄМСТВ, УСТАНОВ І ОРГАНІЗАЦІЙ**

**ПРОФЕСІЙНА ОСВІТА
УПРАВЛІНСЬКИХ КАДРІВ:
ПРОБЛЕМИ, ДОСЛІДЖЕННЯ, ДОСВІД**

Збірник наукових статей

**Івано-Франківськ
2017**

Професійна освіта управлінських кадрів: проблеми, дослідження, досвід. Збірник наукових статей / Колектив авторів; Відповідальний за випуск Бойчук Л.В. — Івано-Франківськ: ІФОЦППК, 2017. — 84с.

Збірник містить матеріали наукових досліджень проблем державного управління та місцевого самоврядування. Вміщені в збірнику наукові публікації підготовлені викладачами центру — фахівцями вищих навчальних закладів, практиками державного управління за результатами досліджень з державно-управлінської тематики.

Матеріали збірника орієнтовані на державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, керівників державних підприємств, установ, організацій, громадських об'єднань, наукових та педагогічних працівників.

Видання збірника приурочене до 20-річчя діяльності Івано-Франківського обласного центру перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій.

Відповідальний за випуск: Л.В. Бойчук
Комп'ютерна верстка: Р.О. Шкварла

З М І С Т

Богдан Волошинський. Вступне слово	4
Володимир Великочий. Державно-політична система ЗУНР: реалії національного державотворення й історичне значення	5
Світлана Онищук. Державна служба України: ціннісні орієнтири	18
Тетяна Витко. Реформа державної служби в Україні: сучасний стан та напрями розвитку	22
Наталія Шотурма. Інформаційна відкритість та доступ до публічної інформації в Республіці Польща	28
Володимир Кушнірюк. Лідерство та ефективна комунікація на державній службі	33
Зіновія Карпенко. Керівник як медіатор у розв’язанні заміщених службових конфліктів	41
Світлана Литвин-Кіндратюк. Культурний вимір ділового спілкування державного службовця в добу глобалізації	45
Володимир Пахомов. Атрибути формування комунікативної культури в Торонто (Канада)	50
Ольга Деркачова. Мовний фон і мовна шизофренія: до проблеми мови соцмереж	59
Назар Косаревич. Трансформація бюджетних відносин місцевого самоврядування через призму реформи місцевих фінансів в Україні	63
Володимир Попович. Місцевий економічний розвиток – основа розвитку місцевого самоврядування	70
Василь Шикеринець, Андрій Зарічняк. Аналіз формування ринку виставкових послуг в Україні (у 2012-2016 роках)	73
Ярослава Надворняк. Окремі елементи вдосконалення бухгалтерського обліку в державному секторі України: експрес-огляд новацій	80



Волошинський Богдан Іванович,
директор Івано-Франківського обласного центру
перепідготовки та підвищення кваліфікації
працівників органів державної влади,
органів місцевого самоврядування,
державних підприємств, установ і організацій,
магістр державного управління

ВСТУПНЕ СЛОВО

Після видання Указу Президента України «Про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців» від 30 травня 1995 року № 398/95 у нашій державі було започатковано створення загальнонаціональної системи професійного навчання управлінських кадрів. Паралельно із розбудовою Національної академії державного управління при Президентові України та становленням магістратур державної служби у вищих навчальних закладах було також утворено мережу регіональних центрів перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій як особливого суб'єкта надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації управлінців. В Україні сьогодні існує тільки одна така мережа закладів післядипломної освіти, діяльність якої у сфері підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування охоплює увесь регіональний рівень адміністративно-територіального устрою держави.

Практикою діяльності наших центрів було напрацьовано такий підхід до реалізації державної політики у сфері професійного навчання управлінців: забезпечення загальнодержавних пріоритетів і завдань з можливістю урахування регіональних особливостей в організації підвищення кваліфікації управлінських кадрів. Зазначений підхід послідовно реалізувався також в Івано-Франківському центрі, який 21 липня 2017 року розпочав відлік третього десятиріччя діяльності з удосконалення кадрового потенціалу управлінського корпусу Прикарпаття. Цю роботу центр здійснював під керівництвом своїх засновників – Івано-Франківської обласної ради та Івано-Франківської обласної державної адміністрації – і спільно зі своїми багатолітніми добрими партнерами: Міжрегіональним управлінням Національного агентства України з питань державної служби у Чернівецькій, Івано-Франківській та Тернопільській областях, Івано-Франківським національним технічним університетом нафти і газу та Прикарпатським національним університетом імені Василя Стефаника.

Саме завдяки нашим викладачам з числа успішних управлінців-практиків і висококваліфікованих науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів нам вдалося впровадити у центрі сучасні методи навчання дорослих, розробити та реалізувати різноманітні навчальні програми, здійснити проекти міжнародної технічної допомоги і провести ряд комунікативних заходів актуальної тематики. Протягом 2016-2017 років нами спільно виконано важливу роботу щодо вивчення посадовцями нового законодавства про державну службу. Отже, цей збірник наукових статей, випуск якого приурочений до двадцятиріччя діяльності нашого центру, створено за участю наших добрих партнерів і приятелів. Сподіваємося, що він стане цікавим і корисним для теоретиків і практиків у сфері державного управління та місцевого самоврядування.

Великочий Володимир Степанович,
доктор історичних наук, професор,
член-кореспондент Академії туризму України,
заслужений краєзнавець України,
декан факультету туризму Прикарпатського
національного університету імені Василя Стефаника



ДЕРЖАВНО-ПОЛІТИЧНА СИСТЕМА ЗУНР: РЕАЛІЇ НАЦІОНАЛЬНОГО ДЕРЖАВОТВОРЕННЯ Й ІСТОРИЧНЕ ЗНАЧЕННЯ.

Анотація. У статті робиться спроба історичного аналізу процесу становлення, функціонування і видозміни форм державно-політичної системи ЗУНР в різні періоди її існування. Акцентується увага на законодавчому забезпеченні і правовому врегулюванні діяльності державних інститутів влади, які визначали зміст і форму державно-політичного устрою держави. Наголошується на використанні міжнародно-правових механізмів для легітимізації як самої держави, так і форм її державно-політичної системи на різних етапах існування ЗУНР.

Ключові слова: Західно-Українська Народна Республіка, державно-політична система, державні інститути, парламентська республіка, диктатура, інститут президентства.

Цьогоріч наш народ відзначає 100-річчя Української революції 1917-1921 рр., яка стала актом реалізації його багатовікових національно-державних потуг, переломним етапом у формуванні української нації як соборної, самостійної, суверенної. Невід’ємною складовою цього явища була і Західно-Українська Народна Республіка. Вона стала прикладом того, як раніше бездержавна нація вирішує потребу будівництва власного державного тіла на цілком легітимних засадах, системно, не дивлячись на складну внутрішню- і зовнішньополітичну ситуацію. Не слід вважати невдалим досвід державного будівництва в ЗУНР тільки тому, що їй не вдалося втриматися під ударами сильнішого противника і через непереборні обставини геополітичного характеру. Аналіз суті і процесу застосування механізмів державного будівництва в ЗУНР дають підстави стверджувати про загалом коректний, своєчасний і доречний його характер. А сам досвід такої діяльності цілком заслуговує на скрупульозне вивчення.

Закономірно, що означена проблема стала одним з актуальних напрямів дослідження вітчизняної історичної науки і політичної думки. В результаті нагромадженого масиву фактологічних знань та їх усебічного осмислення з’явилася величезна кількість літератури, сукупність якої дозволяє говорити про розвиток в українській суспільній думці так званого “державницького” напрямку.

Доконаним фактом є те, що на сьогодні вже зроблено окремі спроби з’ясувати стан наукового вивчення проблеми державного будівництва в ЗУНР, причому не лише в монографічних і дисертаційних дослідженнях з дотичної

тематики, а й у спеціальних публікаціях. Однак вони або були написаними одразу, так би мовити, “по гарячих слідах”[1], або ж містять окремі розділи чи параграфи більш широких за проблематику монографічних досліджень[2, С.32; 3, С.88].

Українська революція 1917-1920 років за своїм характером була не лише національно-визвольною, за суттю – демократичною, але й державотворчою, оскільки призвела до виникнення та розвитку національної української державності. Цей процес відбувався на етнічних українських землях як колишньої Російської, так і Австро-угорської монархії. До січня 1918 року він проходив, як мінімум, двома шляхами, вектори яких були спрямовані назустріч один одному і повинні були призвести до витворення подальшого єдиного напрямку. Цілеспрямованого і послідовного характеру цьому процесу надало проголошення на землях Галичини, Буковини і Закарпаття Західно-Української Народної Республіки (ЗУНР) та відновлення республіканського типу правління у формі Директорії Української Народної Республіки (УНР) на Наддніпрянщині у листопаді 1918 року.

Наявна документальна база дозволяє стверджувати, що процес формування української держави на етнічних українських землях в складі Австро-Угорщини розпочався 18 жовтня 1918 р., коли у Львові було проголошено та прийнято постанову про заснування Української національної ради (далі – УНРади), як вищого представницького органу цієї держави[4;5]. Ця постанова набула законного характеру з моменту конституювання останньої на з'їзді громадських організаторів та мужів довір'я краю, що відбувся днем пізніше, 19 жовтня 1918 р.

Слід чітко відзначити, що лише 13 листопада 1918 р., з моменту прийняття УНРадою “Тимчасового основного закону про державну самостійність українських земель бувшої австро-угорської монархії”[6] – основоположного закону, що мав силу так званої “малої конституції” – розпочався час відліку існування ЗУНР як незалежної суверенної демократичної держави тогочасного європейського зразка.

З цього ж моменту розпочався і новий етап в існуванні відроджуваної української державності. Його специфіка полягала в тому, що на західноукраїнських землях узаконило своє функціонування нове державне утворення, яке було засноване на європейських традиціях формування і структурування незалежної суверенної демократичної держави. В процесі свого становлення воно використовувало кращі і вже випробувані як в теорії, так і на практиці нормативно-правові засади діяльності органів влади та управління Австро-Угорщини, їх досвід законотворення. Це значною мірою відрізняло ЗУНР від УНР, яка виникла на уламках деспотичної царської Росії, з її монархічно-тоталітарним політичним режимом, що перешкоджав формуванню основ і структур демократичної держави.

Висвітлюючи питання державно-політичного устрою ЗУНР, необхідно насамперед з'ясувати назву самої держави, адже в різні періоди її існування вона змінювалась і трансформувалась в залежності від багатопланових чинників як внутрішньо- так і зовнішньополітичного плану, відображаючи до певної міри і саму суть політичного режиму.

Наявні документальні матеріали дозволяють стверджувати, що на першому етапі свого існування на західноукраїнських землях була проголошена

“Українська держава”[4]. Державно-правовий статус цього новоутворення був ще доволі невизначеним. Сам акт проголошення Української держави відбувався в рамках маніфесту цісаря Австро-Угорщини Карла I “До моїх вірних австрійських народів”, а члени УНРади не відкидали можливості входження щойно проголошеного державного утворення до майбутньої, трансформованої на основі вказаного маніфесту, федеративної Австро-Угорщини. Тому, даючи оцінку факту проголошення УНРадою Української держави в її першій постанові від 19 жовтня 1918 р., можна погодитись із твердженням Івана Німчука, який порівнює прийняту постанову з III Універсалом Української Центральної Ради[7,С.12].

Виявлений документальний матеріал дозволяє стверджувати, що процес еволюції назви новоутвореної національної держави на західноукраїнських землях призвів до появи не пізніше як 10 листопада 1918 р. нового терміну – Західноукраїнська Держава. Підтвердженням цьому є інформаційне повідомлення газети “Діло” від 11 листопада 1918 р. про хід засідання УНРади та її рішення від 9-10 листопада. В ньому зазначається, що саме на цьому засіданні “розпочалась дискусія над офіційною назвою держави”, в якій взяли участь: “д-р Льонгин Цегельський, д-р Богдан Барвінський, д-р Степан Баран, д-р Лев Ганкевич і Володимир Охримович”[8]. В повідомленні чітко зафіксовано, що саме за пропозицією В.Охримовича було прийнято рішення, “щоб офіційною назвою нашої держави була назва: Західноукраїнська держава”[8].

Цей термін одразу ж був зафіксований в документальних матеріалах. Так, газета “Діло”, подаючи інформацію про призначення УНРадою першого уряду, чітко вказує, що створювався він як вищий виконавчий орган Західноукраїнської держави[9]. Члени цього уряду, складаючи “державне приречення”, розпочинали його словами: “Я (ім'я і назвище), іменованій Державний Секретар справ Західноукраїнської Держави, прирікаю”[10].

Однак, необхідно відзначити, що в силу недостатнього дослідження джерелознавчої бази історії ЗУНР термін “Західноукраїнська Держава” не те що не використовувався, а майже і не згадувався як вітчизняними, так і зарубіжними вченими. Ще одним з пояснень цього факту може бути й те, що така назва держави зберігалась лише протягом невеликого часу – 3-4 днів.

13 листопада 1918 р. УНРада тривало і плідно обговорювала законопроект “малої конституції”. В цьому процесі брали участь М.Лозинський, К.Левицький, В.Охримович, С.Томашівський, С.Баран, О.Барвінський, о. О.Стефанович, М.Новаковський. Дискусія розгорнулася над обговоренням назви держави: “Західно-українська Народна Республіка”, “Західно-українське Народоправство”, пропонувалося навіть вилучити термін “Народна”, щоб заздалегідь не визначати форми державно-політичного режиму [11]. Того ж дня УНРадою було прийнято “Тимчасовий основний закон про державну самостійність українських земель бувшої австро-угорської імперії”. Саме він закріпив офіційне визначення назви зазначеного державного утворення, яке, у відповідності з артикулом першим цього закону, було проголошене як “Західно-Українська Народна Республіка”[12, С.1-2].

Однак, з 22 січня 1919 р., з моменту проголошення та узаконення акту злуки між УНР та ЗУНР поряд із черговою зміною державно-правового статусу останньої, змінюється її назва. Ставши складовою частиною Української

Народної Республіки, як її окреме автономне утворення, що і було узаконено Ухвалою УНРади від 3 січня 1919 р., Універсалом Директорії УНР від 22 січня 1919 р. та окремим рішенням Трудового Конгресу цього ж дня, ЗУНР змінює назву на ЗОУНР – Західну Область Української Народної республіки.

Такою була офіційна назва західноукраїнської держави впродовж 1-ої половини 1919 р.

Окупація польською армією території ЗОУНР обумовила виникнення нових державно-правових відносин, які визначали сам її статус. Сприяла цьому також і зміна форми влади, і типу політичного режиму – від республіки до Диктатури. Неприйняття політичною верхівкою УНР саме такої зміни форми державного устрою в ЗОУНР значною мірою призвело до того, що Євген Петрушевич, часто у своїх дипломатичних документах поряд з назвою держави “ЗОУНР” вживає і попередню дефініцію – “ЗУНР”. Більше того, на окремих розпорядках Диктатора за 1921 рік, які видавалися для внутрішнього використання, його особисті підписи завірені печаткою, текстова частина якої підтверджує саме цей факт. Самі печатки мають поліваріантну форму державного герба (в одному випадку – звичайний тризуб[13], в іншому – тризуб об’ємний із зображенням по його середині герба ЗУНР[14], різну форму напису у її внутрішніх концентричних колах тощо). Однак зміст написів – ідентичний: “Диктатор Західно-Української Народної Республіки”. Саме як ЗУНР існувала західноукраїнська держава і до кінця другого етапу своєї діяльності.

Отже, за період з жовтня 1918 р. по березень 1923 р. в результаті змін державно-правового статусу західноукраїнської держави відбувались відповідні зміни і в її назві: від Української держави – до Західноукраїнської Держави, ЗУНР, ЗОУНР і знову ЗУНР. На нашу думку, саме останню і слід використовувати для позначення західноукраїнської держави початку ХХ ст., бо під такою назвою вона проіснувала найбільш тривалий період і набула визнання в історичній науці.

Під час першого етапу існування ЗУНР (жовтень 1918 р. – червень 1919р.), коли необхідно було утвердити українську державність, державні владні інституції розбудували її на принципах демократизму, колегіальності, соціального партнерства та міжнаціонального миру. Такі ж демократичні засади використовувались і в законотворчій діяльності. Під час II етапу (липень 1919р. – березень 1923р.) основним завданням було зосередити всі наявні сили, щоб зберегти саму державу, домогтись для неї міжнародного визнання. Тому запровадження диктатури, як форми політичного устрою в цей час, вимагало і відповідних форм законодавчої діяльності, що значно відрізнялись від тих, які використовувались на попередньому етапі. Саме така неоднорідність правового поля в діяльності органів влади та управління ЗУНР і зумовлювала необхідність пошуку та реалізації ними адекватних підходів до здійснюваного процесу законотворення.

Формування державно-політичної системи ЗУНР мало на меті побудову органів державної влади та управління, суду, правопорядку, збройних сил, законодавче забезпечення соціальної, економічної, національно-культурної та освітньої сфер. Це свідчить не лише про цілеспрямований державотворчий процес в державі, а й про демократичний вектор його спрямування на першому етапі її діяльності.

Наявні документальні матеріали дають підстави стверджувати, що необхідною передумовою зазначеного процесу стало застосування в ЗУНР загальновизнаного демократичного принципу поділу влади на окремі гілки з чітко визначеними функціями і компетенціями кожної з них: законодавчу, виконавчу і судову. Першим кроком в цьому напрямі стало створення вищого представницького органу держави – УНРади. Як вірно зазначав М.Чубатий, “в перших днях існування нашої республіки зосереджувала вона в собі всю владу, не виключаючи навіть виконуючої”[1,С.10]. Однак, основними функціями УНРади на основі прийнятого нею “Статуту”[15], і пізніше – “Тимчасового основного закону”[12,С.1-2], стали законодавчі та державотворчі. Працюючи в сфері державного будівництва, державотворення в цілому, вона змушена була здійснювати ще й процес власного формування та добудови чіткої вертикалі законодавчої гілки влади.

Загальновідомим є той факт, що приймаючи постанову від 19 жовтня 1918р. про проголошення Української Держави на етнічних українських землях Австро-Угорської монархії, УНРада в її третьому пункті закликала національні меншини “уконституватися і негайно вислати своїх представників до Української Національної Ради в кількості відповідаючій їх числу населення”[4;5]. Це було не лише демократично, а й логічно та державницьки вивірено з точки зору багатонаціонального складу населення ЗУНР. Однак на момент прийняття УНРадою постанови про доповнення її особового складу, тобто на 15 листопада 1918р., жодна з національних меншин не виявила бажання співпрацювати з нею.

На нашу думку, саме діяльність партійно-політичних органів національних меншин ЗУНР призвела до того, що УНРада змушена була доповнювати свій склад представниками від українського населення держави. Це, головним чином, і спричинило однонаціональний склад вищого законодавчого органу, але ні в якому разі не означало, що західноукраїнські політики намагались усунути від влади і участі в побудові держави представників інших національностей.

На порядку денному процесу державного будівництва в ЗУНР, як одне з ключових у процесі створення інституцій державної влади та управління, постійно перебувало питання структурування самого парламенту.

Як свідчать виявлені та опрацьовані джерельні матеріали, внутрішня організація УНРади змінювалася відповідно до покладених на неї функцій на окремих етапах існування західноукраїнської держави.

Остаточного вигляду структура вищого законодавчого органу західноукраїнської держави, як свідчить ряд документальних джерел, набула в січні 1919 р. А саме, розпочавши роботу своєї II сесії в новій столиці – м. Станіславові, УНРада одразу ж на першому засіданні 2 січня прийняла ряд важливих рішень, які стосувалися її внутрішньої організації. Як свідчить повідомлення газети “Нове життя” від 4 січня 1919 р. цього дня було прийнято до складу Ради новообраних депутатів від повітів і міст краю, а також розпочато обговорення питання структуризації парламенту шляхом вибору її комісій і визначення їх кількості[16]. Вже згадуване повідомлення цієї ж газети від 7 січня про склад комісій УНРади дає можливість стверджувати, що, по-перше, остаточно воно було вирішене 4 січня 1919 р., по-друге, загальна кількість комісій дорівнювала дев’яти, а за характером діяльності вони поділялися на:

комісію з закордонних справ, законодавчу, фінансову, військову, суспільної опіки, земельну, шкільну, комунікаційну та комісію для технічної відбудови[17].

4 січня 1919 р. УНРадою було прийнято ряд законів і серед них ті, які остаточно закріпили структуру вищого органу законодавчої влади в державі. Це, зокрема, закон УНРади про доповнення її Статуту[18,С.2]. та про незайманість членів Украни[19,С.3]. Перший з них узаконював фактичне існування з жовтня 1918 р. президії УНРади, вносячи до параграфу 4 “Статуту” зміни наступного плану: “Українська Національна Рада вибирає Президію, зложену з Президента і чотирьох його заступників, двох секретарів і одного заступника секретаря для ведення канцелярії, протоколів нарад і діловодства Ради”[18,С.2]. Відповідно до цього закону, Президентом УНРади було обрано Є.Петрушевича, його заступниками – Л.Бачинського, О.Поповича, С.Вітика та А.Шмігельського. Посади секретарів обіймали С.Витвицький та О.Устиянович. Заступником секретаря президії обрано С.Сілецького[2,С.32].

Депутатські права членів парламенту юридично оформив закон УНРади про незайманість її членів від 4 січня 1919 р. Чотири його параграфи гарантували депутатам: 1) можливість виконання покладених на них обов’язків Радою “незалежно від яких небудь інструкцій виборців (пар. 1)”; 2) право вільно висловлювати свої думки і переконання, відстоювати їх при голосуванні на сесії і під час роботи в комісіях (пар. 2); 3) право депутатської недоторканості, яка могла бути відмінена по відношенню до того чи іншого депутата за його “карігідні вчинки” лише самим парламентом (пар. 3); 4) звільнення їх від військової служби “на тривання сесії, а також збереження за окремими депутатами, які обіймали до свого обрання посади “державних урядників”, їх постійного місця роботи, але без надання їм окремої службової відпустки[19,С.3].

В наступні 6 місяців 1919 р., як свідчить ряд джерельних матеріалів, УНРадою приймалися лише такі нормативно-правові документи, які вносили важливі, однак не визначальні зміни до статусу як парламенту, так і його членів.

Таким чином, використані і наведені нами документи та матеріали дають можливість стверджувати, що в січні 1919 р. другою сесією УНРади було завершено процес формування органу вищої законодавчої влади західноукраїнської держави. В такому вигляді і з такими ж функціями щодо вирішення кола питань, які підлягали її компетенції, УНРада працювала до кінця 1-го етапу існування ЗУНР, тобто до того моменту, коли відбулася зміна загальної структури влади в державі, політичного режиму в ній відповідно до конкретно-історичних умов її існування.

Все ж, не дивлячись на цілком легітимний характер УНРади, можна стверджувати, що в такому вигляді орган вищої законодавчої влади в державі повинен був функціонувати лише тимчасово. Підставою для такого твердження є прийнятий нею ж “Тимчасовий основний закон про державну самостійність українських земель бувшої австро-угорської монархії”. Зокрема артикул IV цього закону чітко вказував на те, що вищим законодавчим органом в ЗУНР повинні були стати Установчі збори, вибрані “на основі загального, рівного, безпосереднього, тайного і пропорціонального права голосування без ріжниць пола”, а до того часу, коли вони будуть обрані, “виконує всю власть Українська Національна Рада і Державний Секретаріат”[20,С.3-4].

Сама УНРада, на думку М. Чубатого, “найкраще відчувала, що не є соймом, вибраним загальним голосуванням, тому працюючи над установленням конче потрібних законів – все робила, щоби зробити якнайскорше місце нововибраному сойму”[1,С.14].

31 березня 1919 року Державним секретарем внутрішніх справ І. Макухом на розгляд сесії УНРади була винесена пропозиція про прийняття законів виборчого характеру. Повторно представляючи ці законопроекти 15 квітня 1919 року доповідач д-р К. Левицький розкрив їх зміст і особливо підкреслив факт тісної і злагодженої роботи всіх партійних фракцій у розробці внесених на обговорення проектів законів, вважаючи їх “вислідом взаємного порозуміння всіх партій, які може навіть з запереченням партійних інтересів, згодилися на деякі уступи для загального добра”. Після короткого обговорення, в якому взяли участь депутати О. Безпалко, К. Трильовський, М. Кордуба, законопроекти були прийняті у 2-му і 3-му читаннях і набули статусу законів[21]. Саме ці документи і є основними джерелами для вивчення формування, структури та функціонування вищого законодавчого органу західноукраїнської держави в його остаточному вигляді[22;23].

Отже, виявлені, використані та опрацьовані джерельні матеріали дають підставу стверджувати, що Сойм ЗОУНР, як новий орган вищої законодавчої влади західноукраїнської держави, який мав бути вибраний на основі демократичних законів “Про вибори до Сойму ЗОУНР” та “Про скликання Сойму ЗОУНР”, уособлював в собі демократичність політичного режиму держави, був спрямований на утвердження принципу народовладдя, передбачав широкі можливості використання надання громадянам прав і свобод, виражаючи волю та інтереси всього населення держави, незалежно від його національного, соціального і політичного становища. В силу відомих історичних обставин державним інституціям ЗУНР не вдалось втілити в життя заплановану виборчу реформу і сформувати Сойм, тому до кінця І-го етапу існування західноукраїнської держави її вищим органом законодавчої влади залишилась саме УНРада.

Більше того, слід чітко вказати, що функції представницького органу вищої законодавчої влади виконувала лише УНРада. В зв’язку з введенням на другому етапі діяльності ЗУНР такої державно-правної інституції як “Диктатура”, вони *де-юре* передавались Диктатору Євгену Петрушевичу. Законодавчою базою для такого кроку стала спільна постанова Президії Виділу УНРади і Державного Секретаріату від 8 липня 1919р., яка передбачала: “перенести... виконувані ними (цими державними інституціями – В.В.) до того часу атрибути законодатної та найвищої цивільної Влади Державної, на... Диктатора Західно Української Народної Республіки”[24]. В свою чергу, ця постанова була лише оформленням самого факту проголошення Є.Петрушевича Диктатором ЗУНР, який зафіксовано у його розпорядку 8 червня 1919р.

Важливою складовою проблеми формування політичної системи ЗУНР є становлення та функціонування органу вищої виконавчої влади. Адже саме на нього було покладено обов’язок запровадити в життя прийняті УНРадою нормативно-правові акти, спрямовані як на формування органів державної влади, так і на налагодження їх функціонування в різноманітних сферах діяльності суспільства.

Необхідно відзначити, що хід цього процесу в ЗУНР відбувався в руслі загальносвітової тенденції до формування держави на демократичних засадах із використанням вже напрацьованих та випробуваних схем чи їх окремих елементів в побудові виконавчої гілки влади на прикладах передових країн Західної Європи та США. При цьому він враховував і місцеві особливості суспільно-політичного та соціально-економічного розвитку західного регіону України, своєрідні зовнішньополітичні обставини, в яких опинилася сама держава.

Вищим органом виконавчої влади в ЗУНР був її уряд, який початково мав назву “Тимчасового Державного Секретаріату” (ТДС), а з грудня 1918р. – “Ради Державних Секретарів” (РДС).

Перший уряд Західноукраїнської Держави під назвою “Тимчасовий Державний Секретаріат” було обрано УНРадою 9 листопада 1918р. і узаконено це рішення днем пізніше. З 10 листопада уряд і розпочав свою діяльність.

Загальновідомим є той факт, що в середині грудня 1918р. переважна більшість Державних Секретарів (9 із 14 – В.В.), на чолі з головою уряду д-ром К.Левицьким подали у відставку, спричинивши урядову кризу. Тому до початку роботи II-гої сесії УНРади і розгляду нею питання про уряд, Тимчасовий Державний Секретаріат діяв у складі 5-ти Державних Секретарів.

Як свідчать повідомлення газети “Нове життя” від 4 січня 1919р. про засідання УНРади 2 січня, в зв’язку з неможливістю виконання урядом функціональних обов’язків через його малочисельність, виконуючий обов’язки голови Державного Секретаріату і Державний Секретар судівництва д-р Ізидор Голубович офіційно заявив на сесії УНРади про його відставку[16]. Тому на порядок денний роботи парламенту було винесено питання формування нового складу уряду. Повідомлення цієї ж газети від 7 січня 1919р. містить інформацію про призначення нового складу уряду, який, крім того, формувався і під новою назвою – “Ради Державних Секретарів”[17]. Очолив його, як президент РДС, д-р І. Голубович. В порівнянні з ТДС, структура та персональний склад РДС зазнали певних змін. Ряд попередніх міністерств було об’єднано і вони стали лише окремими відділами нових. Повторно до РДС як Державні Секретарі були обрані І. Голубович, Л. Цегельський, Д. Вітовський, І. Макух, І. Мирон, а також В. Панейко.

Фактично в такому складі (12 лютого 1919р. замість полковника Д.Вітовського, який подав у відставку, на посаду Державного Секретаря військових справ було призначено полковника Віктора Курмановича, а кількома днями пізніше з такої ж причини на посаду заступника Державного Секретаря закордонних справ замість д-ра Л. Цегельського – д-ра М. Лозинського) РДС функціонував аж до закінчення I-го етапу діяльності ЗУНР. Виключенням стала лише відставка 24 травня 1919 р., наприкінці його реальної діяльності, з посади Державного Секретаря публічних робіт, гірництва і суспільної опіки Маріяна Козаневича [26].

Процес державного будівництва в ЗУНР, зокрема в галузі вищих органів влади, передбачав створення та функціонування такої державно-правної інституції, яка була б наділена функцією глави держави. Як свідчать опрацьовані документи та матеріали, вона, на відміну від вищих органів законодавчої та виконавчої влади, виникла значно пізніше – лише в січні 1919 р.

Основним нормативно-правовим актом, який проголошував її створення, визначав межі правового поля функціонування та напрямки її діяльності, став закон УНРади від 4 січня 1919 р. “Про Виділ УНРади”[27].

У параграфах першому та третьому вказувалось, що вищий орган представництва держави формується з представників вищого органу законодавчої влади шляхом їх вибору і складається з 10 членів. Право очолити Виділ надавалось Президенту УНРади, як одному з його членів, а у випадку відсутності останнього – найстаршому за віком його заступнику.

Персонально до складу Виділу УНРади ввійшли: Є.Петрушевич, Л.Бачинський, Г.Дувірак, С.Вітик, А.Шмігельський, А.Горбачевський, М.Новаковський, о. С.Юрик та Т.Окуневський[1,С.10; 17].

Ряд дослідників історії ЗУНР, описуючи склад Виділу УНРади, його функціональні обов’язки, вказують поряд з прізвищем Є.Петрушевича його посаду в цьому органі – президент, не уточнюючи її суті [2,С.33; 3,С.88]. Таке трактування, на нашу думку, породжує окремі хибні судження в процесі вивчення діяльності вищого представницького органу держави.

Виявлені та опрацьовані нами документи і матеріали дозволяють дещо з’ясувати питання щодо офіційної назви керівника Виділу УНРади та, зрештою, й існування посади президента держави. Так, текст закону “Про Виділ УНРади”, зокрема параграфи перший та третій, не дають підстав стверджувати, що була окрема посада Президента Виділу УНРади. Навпаки, в цьому законі чітко зазначено, що його очолює Президент УНРади[27]. Крім того, на жодному з офіційних документів, які вийшли з рук цього органу влади з січня по червень 1919 р., опублікованих в офіційних виданнях видних структур держави і підписаних самим Є.Петрушевичем, не має посилання на таку посаду[28], як і на посаду президента країни. Це можна пояснити тим, що всі документи вищих державних владних інституцій оформлялись і публікувались, як зазначалось раніше, у відповідності з законом УНРади від 4 січня 1919 р. “Про спосіб оповіщення законів і розпорядків”. В параграфі другому цього нормативно-правового акту читаємо: “Текст законів, ухвалений Українською Національною Радою підписує Президент Української Національної Ради і один член Виділу Української Національної Ради”[29]. Тому закони УНРади Є. Петрушевич підписував лише як Президент УНРади, а не “президент Виділу”, чи президент держави.

Введення посади Президента Виділу УНРади, на нашу думку, призвело б до того, що вся повнота влади, як виконавчої, так і законодавчої, належала б тоді одній людині – Є. Петрушевичу, що фактично означало б наділення його більшими повноваженнями, ніж президент держави. Це, в свою чергу, суперечило б положенням закону, який визначав конституційні засади діяльності владних структур в ЗУНР – “Тимчасового основного закону про державну самостійність українських земель бувшої австро-угорської монархії”. У відповідності з ним в ЗУНР запроваджувалась така форма політичного режиму, як парламентська республіка. Підтвердженням цьому є і те, що УНРаді, як вищому законодавчому органу влади був підзвітний уряд, а члени її Президії – сам Президент Ради та чотири його заступники – входили до складу Виділу, другу частину якого теж складали обрані сесією члени парламенту.

Таким чином, аналіз документальних джерел дозволяє встановити, що в структурі Виділу УНРади не було передбачено окремої посади Президента, а керівні важелі для управління процесом функціонування цієї державно-правної інституції знаходились в руках Президента УНРади чи, за певних, обумовлених законом “Про Виділ УНРади”, обставин, – його заступником. Також слід стверджувати, що в ЗУНР не було посади президента держави в сучасному розумінні цього терміну, а його функції виконував Виділ УНРади.

Базуючись на зазначеному законі, Виділ УНРади без жодних структурних, функціональних та персональних змін продовжував свою діяльність аж до закінчення 1-го етапу існування ЗУНР.

3 червня 1919 року в ЗУНР, владні інституції якої були змушені залишити терени краю, була запроваджена нова форма політичного правління – Диктатура. Прослідкувати механізм її формування та функціонування в основному дозволять, на нашу думку, п’ять найважливіших документів: постанова УНРади “Про зміну структури влади на час іноземної окупації території ЗУНР”[30], розробленої не пізніше 8 липня 1919 р., розпорядки Є.Петрушевича “Про запровадження диктатури в ЗОУНР” від 9 червня 1919 р.[25], “Про організацію Уряду в період повновладдя Диктатора” від 25 липня 1920 р.[31], “Про виконання Уповноваженими державної влади в часі неприсутності диктатора в осідку Уряду” від 30 серпня 1920 р.[32;33] та обіжник Диктатора Уповноваженим про зміни в структурі і штатах Урядів від 25 грудня 1922 р.[34]. Закцентуємо увагу на внутрішньому змісті самих документів, який дозволить нам головним чином з’ясувати суть політичного режиму в ЗУНР часів Диктатури.

По-перше, введення такої державно-правної інституції, як “Диктатор ЗУНР” призвело до посилення авторитарних тенденцій в управлінні державою. Це найбільш яскраво проявилось в кардинальній зміні структури вищих органів влади в державі, їх функціональних обов’язках: фактично формальному існуванні УНРади, позбавленні Уповноважених Диктатора міністерської самостійності тощо.

По-друге, запровадження диктатури спричинило знівелювання до цього чіткого і юридично оформленого розмежування в статусі вищих органів законодавчої та виконавчої влади. В своїй домінуючій більшості функції цих органів протягом II-го етапу діяльності ЗУНР зосереджувались в руках Диктатора.

По-третє, започаткований в червні 1919 р. процес запровадження диктатури остаточно юридичного оформлення набув лише з літа 1920 р. Протягом наступного часу II-го періоду існування ЗУНР фактичні зміни в структурі цієї інституції влади не мали кардинального характеру.

Грунтовне вивчення офіційних документів міжнародно-правового характеру, що видавались владними структурами ЗУНР протягом II-го періоду її існування, дозволяє також встановити ще одну закономірність. Вона стосується насамперед особливостей юридичного означення та використання назви вищого органу цієї структури.

Так, переважну більшість нот, документів дипломатичного характеру, Є.Петрушевич, посідаючи посаду Диктатора ЗУНР, підписував як Президент

УНРади. По своїй суті це суперечило прийнятим ним же вище означеним кільком розпорядкам.

Виходячи із зазначених нормативно-правових актів, можна було б твердити про юридично неправомірне вживання терміну “Президент УНРади” протягом другого етапу існування ЗУНР. Однак, до певної міри прояснити, здавалося б, патову ситуацію може, на нашу думку, постанова УНРади про зміну структури влади на час іноземної окупації території ЗУНР, яка вийшла не пізніше 8 липня 1919 р.[30]. По-перше, її дія не припинялась попередньо вказаними актами, а, навпаки, вони приймались в руслі заданого нею вектору державного будівництва. По-друге, цією постановою, власне, і визначалось наступне існування посади Президента УНРади.

Отже, документи офіційного характеру, що видавались органами державної влади ЗУНР протягом II-го періоду її існування, дозволяють стверджувати про використання останніми дуалістичного підходу при означенні вищої ланки структури влади. Документи внутрішнього вжитку Є.Петрушевич підписував переважно як Диктатор ЗУНР, а зовнішньополітичного – як Президент УНРади. Вказані джерела, на нашу думку, також доводять, що вживання як однієї, так і іншої назви не є суперечливими і мають легітимний характер.

Таким чином, у своєму розвитку ЗУНР пройшла два етапи, на кожному з яких владні інституції змушені були виконувати конкретні завдання, пов’язані з утвердженням західноукраїнської держави, її зміцненням та розбудовою, життєво-важливою обороною від інтервентів, боротьбою проти них за відновлення існування ЗУНР, за її міжнародне і дипломатичне визнання. Зміни статусу західноукраїнської держави, які виникли в зв’язку з дією комплексу різноманітних чинників соціально-економічного, суспільно-політичного та геополітичного характеру диктувались також і необхідністю вирішення вище означених завдань. Крім того, вони призвели і до значних змін в системі органів державної влади та управління.

Наведені документи і матеріали, на нашу думку, в достатній мірі засвідчують, що ця система зазнала еволюції форм: від демократичної – до, так званої, “авторитарної”. Перша передбачала чіткий поділ самої державної влади на окремі гілки і таке ж чітке розмежування функцій між окремими владними інституціями кожної з них. Демократична форма правління була не лише домінуючою в загальнодержавному масштабі, а й фактично єдиною протягом I-го етапу існування ЗУНР, коли були наявними реальні можливості для повноцінного процесу державного будівництва. При цьому ЗУНР була парламентською республікою без існування посади президента держави, функції якого виконував колегіальний виконавчий орган парламенту – Виділ УНРади.

Ці ж джерела вказують на те, що так звана “авторитарна” форма правління мала свою специфіку. По-перше, вона була вимушеною необхідністю зосередження повноважень всіх владних структур в одних руках через широкомасштабну воєнну інтервенцію і втрату, в зв’язку з цим, території держави. По-друге, авторитарною вона власне була за формою, а не за змістом, оскільки існування протягом другого етапу діяльності ЗУНР державного інституту Диктатури супроводжувалось і функціонуванням вищого органу

законодавчої влади держави – УНРади, від імені якої, як її Президент, часто звертався і сам Є. Петрушевич.

Ряд об'єктивних і суб'єктивних чинників призвели до того, що ЗУНР не змогла утвердитись в своєму існуванні. Її спіткала така ж доля, як і всі національні державні утворення, що виникли в ході Української революції 1917-1920 років. Однак досвід цієї держави як у плані демократичного державотворчого процесу, так і допущені її владними інституціями помилки та прорахунки повинні стати неоцінним надбанням для нинішньої національної еліти у процесі практичного реформування політичної системи сучасної України.

Література:

1. Чубатий М. Державний лад на Західній Области Української Народної Республіки. – Львів: В друк. Ставропігійського інститута під управою Ю.Сидорака, 1921. – 40 с.
2. Тищик Б.Й. Вівчаренко Західноукраїнська Народна Республіка 1918-1923 (До 75-річчя утворення) / Б.Й.Тищик, О.А. Вівчаренко. – Коломия: Б.в., 1993. – 120 с.
3. Литвин М.Р. Історія ЗУНР/ М.Р.Литвин, К.Є. Науменко. – Львів: Інститут українознавства ім. І.Крип'якевича НАН України, 1995. – 200 с.
4. Інформаційне повідомлення про створення Української Національної Ради //Діло. – 1918. – 20 жовт. – Додаток.
5. Інформаційне повідомлення про створення Української Національної Ради // Українське слово. – 1918. – 22 жовт.
6. Закон УНРади “Тимчасовий основний закон про державну самостійність українських земель бувшої австро-угорської монархії” //Українське слово. – 1919.– 15 листоп.
7. Німчук І. Українська військова організація у Відні в днях перевороту. Причини до історії будови української держави в Галичині / І. Німчук.– Відень-Львів, 1922. – 22 с.
8. Інформаційне повідомлення про хід засідань і рішення Української Національної Ради 9 -11 листопада 1918 року //Діло. – 1918. – 13 листоп.
9. Інформаційне повідомлення про призначення Українською Національною Радою Тимчасового Державного Секретаріату //Діло. – 1918. – 10 листоп.
- 10.Текст присяги члена Тимчасового Державного секретаріату – уряду Західноукраїнської держави //Діло. – 1918. – 12 листоп.
- 11.Інформаційне повідомлення про хід засідань і рішення Української Національної Ради 13 листопада 1918 року //Діло. – 1918. – 15 листоп.
- 12.Збірник законів, розпорядків та обіжників, проголошених Державним Секретаріатом Зах.-Укр.Н.Р. – Станіславів, 1918. – 26 с.
- 13.Центральний державний архів вищих органів влади та управління України (ЦДАВОУ), ф.2192, оп.2, од.зб.7, арк.4.
- 14.ЦДАВОУ, ф.2192, оп.1, од.зб.14, арк.21.
- 15.Статут Української Національної Ради //Діло. – 1918. – 20 жовт.

16.Інформаційне повідомлення про хід засідань і рішення Української Національної Ради 2 січня 1919 року //Нове життя. – 1919. – 4 січ.

17.Інформаційне повідомлення про хід засідань і рішення Української Національної Ради 4 січня 1919 року //Нове життя. – 1919. – 7 січ.

18.Закон Української Національної Ради про доповнення Статуту Української національної ради //Вісник державних законів і розпорядків Західної Области Української Народної Республіки – Вип.1. – Станіславів. – 31 січ. 1919.

19.Закон Української Національної Ради про незайманість членів УНРади //Вісник державних законів і розпорядків Західної Области Української Народної Республіки – Вип.1. – Станіславів. – 31 січ. 1919.

20.Тимчасовий основний закон про державану самостійність українських земель бувшої австро-угорської імперії//Вісник державних законів і розпорядків Західної Области Української Народної Республіки – Вип.1. – Станіславів. – 31 січ. 1919.

21.Інформаційне повідомлення про хід засідань і рішення Української Національної Ради 31 березня 1919 року //Нове життя. – 1919.– 17 квіт.

22.Центральний державний історичний архів України у м.Львові (ЦДІА України у м.Львові),ф. 581, оп. 1, од. зб. 96, арк. 15-19.

23.Інформаційне повідомлення про хід засідань і рішення Української Національної Ради 15 квітня 1919 року //Републіка. – 1919. – 15 трав.

24.Постанова Президії Виділу Української Національної Ради і Державного Секретаріату ЗОУНР про передачу влади Диктатору ЗУНР //Український прапор. – 1920. – 25 лип.

25.Розпорядок Є.Петрушевича “Про запровадження диктатури в ЗОУНР” від 9 червня 1919 року //Галицький голос. – 1919. – 9 черв.

26.Державний архів Львівської області (ДАЛО), ф.257, оп.1, од.зб.183, арк.33.

27.Закон Української Національної Ради “Про Виділ УНРади” //Вісник державних законів і розпорядків Західної Области Української Народної Республіки – Вип.1. – Станіславів. – 31 січ. 1919.

28.Вісник державних законів і розпорядків Західної Области Української Народної Республіки – Вип.1-12. – Станіславів, 1919.

29.Закон Української Національної Ради “Про спосіб оповіщування законів і розпорядків” //Вісник державних законів і розпорядків Західної Области Української Народної Республіки – Вип.1. – Станіславів. – 31 січ. 1919. – С.1-2.

30.Архів Українського Католицького університету ім. Св. Климента Папи (Рим) (Архів УКУ), ф. Колекція документів ЗУНР, оп. 1, од. зб. 78, нумерована.

31.//Український прапор. – 1920. – 8 серп.

32.ЦДАВО, ф. 2192, оп.2, од.зб.7, арк. 22-23.

33.Архів УКУ, ф. Колекція документів ЗУНР, оп.1, од.зб.31, нумерована.

34. ЦДАВО, ф. 2192, оп. 1, од.зб. 14, арк. 81-85.



Онищук Світлана Василівна,

доктор наук з державного управління, професор,
начальник Міжрегіонального управління НАДС
в Чернівецькій, Івано-Франківській та Тернопільській
областях

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА УКРАЇНИ: ЦІННІСНІ ОРІЄНТИРИ

Сучасний етап розвитку українського суспільства, його стратегічний євроінтеграційний курс зумовлюють укріплення авторитету української держави, як демократичної, правової та соціальної. За цих обставин в Україні реформується законодавча база, вдосконалюються підходи до ефективного правового регулювання різних правових інститутів. Реформа державної служби відіграє особливе значення, адже від успішного її проведення залежатиме реформування й інших сфер життєдіяльності.

Метою реформування державного управління є створення властивої національним реаліям, ефективної, відкритої, підконтрольної громадянам системи державного управління, спрямованої на задоволення потреб людей, підвищення рівня їх життя, забезпечення сталого, демократичного розвитку держави. Для досягнення цієї мети потрібно не тільки раціоналізувати діяльність органів державної влади, але й змінити філософію управління, переорієнтувавши її з керування на регулювання і надання послуг. Безперечно, побудова нової системи державного управління є неможливою без створення й утвердження нових ідеалів суспільного розвитку з певними цінностями, нормами, орієнтирами.

1 травня 2016 року вступив в дію новий Закон України «Про державну службу», який визначає принципи, правові та організаційні засади державної служби, умови та порядок реалізації громадянами України права на державну службу. Положення нового закону, безсумнівно ґрунтуються на сучасних міжнародно-правових нормах та відповідають чинній Конституції України. Українське законодавство прагне до подальшого поглибленого осмислення шляхів і методів формування інституту державної служби, максимально наближеного до стандартів побудови і функціонування державної служби у розвинених європейських країнах. Враховуючи кращий європейський досвід – важливим завданням для України є створення власної моделі державної служби, яка б повною мірою задовольняла потреби суспільства щодо якісного надання державних послуг, чітко виконувала державні функції та змогла б забезпечити успішний розвиток суспільства.

Легітимність тих рішень, що приймаються сьогодні, підтримка державної політики населенням багато в чому залежить від авторитету влади. Модернізація

діяльності органів державної влади, зміна менталітету державного службовця – найважливіші елементи підвищення ефективності системи державного управління та державної служби.

Реформа державної служби, як і реформа будь-якої іншої сфери життєдіяльності, має свої пріоритети:

- побудова професійної, некорумпованої, престижної, зорієнтованої на потреби громадян державної служби;
- відділення політики від адміністрування;
- запровадження компетентнісної моделі управління людськими ресурсами;
- гармонізація державної служби та служби в органах місцевого самоврядування;
- встановлення прозорої моделі оплати праці та кар'єрної мотивації державних службовців;
- кадрове забезпечення процесу децентралізації.

Процес реформування системи державного управління та відповідно прийняття нового законодавства безперечно передбачає формування позитивного іміджу органів державної влади та державних службовців зокрема, що має здійснюватись поступово, цілеспрямовано та постійно. Позитивних характеристик іміджу органів державної влади може надати їх «презентація» суспільству як компетентних структур, укомплектованих професіоналами, інноваційно мислячими особистостями, успішними людьми, що мають відповідні знання, уміння, навички та досвід практичної діяльності у сферах, пов'язаних із діяльністю до того чи іншого державного органу.

Для позитивного сприйняття суспільством, органи влади мають бути представлені як органи відкриті, прозорі, доступні для дискусій, пропозицій, співпраці. З точки зору відносин з громадянами, органи державної влади мають демонструвати доступність, уникати бюрократичних методів роботи, показуючи натомість демократичний стиль своєї діяльності.

На сьогоднішній день, мова йде про вироблення нової управлінської концепції, яка можлива, насамперед, шляхом формування нової культури державного управління, що означає клопітку послідовну роботу у напрямку переформатування інституційного дизайну та впровадження нових дієвих управлінських підходів, способів та механізмів, спрямованих на зміну моделі взаємодії суспільства та держави, відновлення довіри суспільства до державних інституцій, підвищення соціальної та політичної активності громадян, їхньої участі у творенні державної політики.

Головним трендом сучасного розвитку державного управління України є здійснення комплексу заходів щодо залучення громадян до активної участі у розв'язанні загальнодержавних та місцевих проблем, посилення соціальної значущості інститутів та самого громадянського суспільства.

У сучасних умовах розвитку суспільства органи влади, і на місцевому рівні також, мають бути ефективнішими у своїй діяльності, зокрема, з метою більш гнучкого реагування на потреби громадян. Забезпечення достатнього рівня ефективності та результативності у стратегічній перспективі є можливим за умов постійного вдосконалення, пошуку та використання новітніх технологій і методів організації роботи [1].

Отже, впровадження згаданого вище тренду, потребує суттєвих змін у звичайній практиці здійснення державно-управлінської діяльності. Для системи державного управління характерними є процесуальні зміни, які полягають у застосуванні нових методів управління, серед них і нових управлінських технологій. Якраз у такому ключі і потрібне застосування найкращого передового досвіду управління у вигляді управлінських технологій.

Зважаючи на суть державно-управлінської діяльності, до напрямів державного управління, які потребують суттєвих змін, належать такі елементи:

- оцінка компетенцій керівників органів державної влади;
- підвищення кваліфікації керівників органів державної влади;
- оцінка стану досконалості державно-управлінських процесів;
- оцінка стану інформаційної взаємодії, і всередині системи органів державного управління, і з громадянським суспільством;
- управління організаційними змінами щодо покращення конфігурації інститутів державної влади;
- організація збору, отримання, аналізу та запровадження в державно-управлінську діяльність пропозицій від громадян та їх груп;
- вдосконалення рівня командної роботи та єдності в діяльності політико-управлінської еліти;
- вдосконалення практики стратегічного управління, тобто розроблення та запровадження стратегій державного управління [2].

Збільшення ефективності державного управління, взаємодії громадянського суспільства з органами державної влади, підвищення якості й оперативності державно-управлінської діяльності, вимагають єдиного системного підходу, і в організаційному плані, і в нормативно-правовому забезпеченні. Тому успішне проведення реформи дасть можливість сформувати ефективний інститут державної служби. Головними завданнями якого має бути надання послуг компетентним персоналом, деполітизована, стабільна та професійна служба, зорієнтована на громадян для виконання завдань в інтересах держави, залучення на службу талановитих громадян, прозора та підконтрольна громадянському суспільству державна служба.

Державна служба повинна забезпечити розвиток держави та, безумовно, розвиток громадянського суспільства. Для нас, це зараз актуально, адже відбувається становлення громадянського суспільства, і основа успішного управління – це саме довіра між владою і громадянами. Нові виклики щоденно постають перед кожним державним службовцем на шляху впровадження ефективних механізмів управління відповідно до європейських стандартів, переорієнтації державної служби на задоволення потреб суспільства та відновлення довіри до держслужбовця, як гаранта захисту прав і інтересів кожного громадянина. І лише належна якість соціального діалогу і партнерська взаємодія органів державної влади та громадськості повинна позитивно впливати на якість управлінських рішень, на відновлення довіри з боку населення до державних органів, які, в свою чергу, здатні до комплексної взаємодії із громадянським суспільством.

Адже, сучасна Україна потребує ефективного державного управління та адміністрування, зважаючи на демократичний вектор розвитку держави та європейські стандарти. Від ефективного функціонування інституту державної

служби, відповідальності кожного з державних службовців, залежить успіх та престиж країни загалом.

ЛІТЕРАТУРА

1. Книш П. В. Теоретичні засади забезпечення ефективності діяльності державних установ / П. В. Книш // Соціально-економічні аспекти розвитку економіки та управління. Збірник матеріалів міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (16–17 січня 2014 р., м. Дніпропетровськ). – Дніпропетровськ : «ФОП Дроб'язко С. І.», 2014. – С. 321–324.

2. Петровський П. М. Гуманітарна парадигма в системі державного управління: дис. докт. наук з держ. упр. : 25.00.01 / П. М. Петровський. – Київ, 2010. – 417 с. 39–241.



Витко Тетяна Юліанівна,

кандидат наук з державного управління, доцент,
доцент кафедри публічного управління
та адміністрування Інституту гуманітарної підготовки
та державного управління Івано-Франківського
національного технічного університету нафти і газу

РЕФОРМА ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА НАПРЯМИ РОЗВИТКУ

Підписання Україною Угоди про асоціацію з ЄС у 2014 році зумовлює наближення владних інституцій країни до стандартів ЄС та є початком реформ, зокрема державного управління та державної служби. Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020» визначає мету реформи державного управління, як побудову прозорої системи державного управління, створення професійного інституту державної служби, забезпечення її ефективності. Так, зокрема «Стратегія реформування державного управління України на 2016-2020 роки» [6] серед напрямів реформування виділяє модернізацію державної служби та управління людськими ресурсами, де є чимало проблемних моментів, зокрема: нестача на керівних та інших посадах державної служби висококваліфікованих кадрів; високий рівень корупції в системі державної служби; гендерний дисбаланс; недостатній рівень управління людськими ресурсами в міністерствах та інших центральних органах виконавчої влади, відсутність автоматизованої системи управління людськими ресурсами; відсутність горизонтального та вертикального функціонального обстеження в системі державного управління тощо.

На вирішення деяких зазначених проблем, в грудні 2015 року прийнято та функціонує новий Закон України «Про державну службу» [5], який визначає принципи, правові та організаційні засади забезпечення публічної, професійної, політично неупередженої, ефективною, орієнтованою на громадян державної служби, яка функціонує в інтересах держави і суспільства. Цей нормативно-правовий акт є засадничим у здійсненні багатоочікуваної реформи державної служби та спрямований на забезпечення розвитку публічної служби. Звісно, що здійснити це буде неможливо без розроблення ефективних підзаконних нормативно-правових актів відповідно до нового законодавства, які повинні ґрунтуватись на системному підході до відбору, розстановки і навчання кадрів на підставі розгляду професійної діяльності і особливостей людини.

Аналіз останніх публікацій з державного управління свідчить про те, що до проблем реформування державної служби зверталися Є. Бородін, М. Білинська, К. Ващенко, Н. Гончарук, Д. Дзвінчук, Ю. Ковбасюк, Н. Липовська, В. Луговий, С. Сergyгін, В. Сороко, І. Шпекторенко та ін.

Станом на 01.01.2016 року за даними Державної служби статистики України, в країні налічувалося 268 370 державних службовців та 83 465 посадових осіб місцевого самоврядування [1]. Звісно, що ці дані наведено без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим і м. Севастополя та окремих районів Донецької та Луганської областей, які перебувають на території тимчасово не підконтрольній органам державної влади України. Реформування державної служби, децентралізації та реформа системи надання адміністративних послуг сприятимуть скороченню протягом 2017-2020 років у державних органах чисельності державних службовців та працівників, які виконують функції з обслуговування, не менш як на 10 відсотків порівняно з чисельністю таких працівників станом на 1 січня 2016 року [6]. На засіданні спільної колегії Нацдержслужби України та колегії Івано-Франківської облдержадміністрації, голова К. Ващенко повідомив, що на 01.05.2017 року існує 233 тисячі посад державної служби, проте не усі посади є заповнені.

Чисельність державних службовців та працівників центральних органів виконавчої влади та державних службовців місцевих держадміністрацій поступово планують скорочувати шляхом децентралізації функцій та зменшення кількості адміністративно-територіальних одиниць. Тим самим пропагуючи збільшення кількості посадових осіб місцевого самоврядування. Оскільки на сьогодні новий Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» ще не прийнято Верховною Радою України, то до кінця незрозуміло, як державні службовці зможуть заміщувати посади в органах місцевого самоврядування і як вони зможуть просуватись по службі. Оскільки час перебування на посадах в органах місцевого самоврядування зараховується до стажу державної служби, то більш вірогідним видається, що заміщення посад здійснюватиметься тільки за результатами конкурсу.

Ми погоджуємось, що вступ на державну службу за результатами конкурсу сприятиме залученню на державну службу компетентних фахівців з відповідним досвідом та навичками, що дасть змогу якісно оновити систему державного управління та державної служби відповідно до європейських стандартів.

Рішення про призначення або про відмову у призначенні на посаду державної служби приймається за результатами конкурсу (або за іншою процедурою передбаченою чинним законодавством), спеціальної перевірки відповідно до Закону України «Про запобігання корупції» та за результатами перевірки відповідно до Закону України «Про очищення влади». Конкурс дозволяє відібрати серед великої кількості кандидатів найбільш відповідних для конкретної посади, а також допомагає зрозуміти прогалини в особистому професійному розвитку та сприяє самовдосконаленню кандидатів.

Закон України «Про державну службу» визначає принципи державної служби, до яких відносять: верховенства права; законності; професіоналізму; патріотизму; доброчесності; ефективності; забезпечення рівного доступу до державної служби; політичної неупередженості; прозорості; стабільності [5]. Необхідно зазначити, що державні службовці зобов'язані дотримуватися принципів державної служби та правил етичної поведінки. За порушення Правил етичної поведінки державні службовці несуть дисциплінарну відповідальність відповідно до чинного законодавства.

На жаль, незважаючи на значні позитивні впровадження реформи державної служби, загалом актуальними залишалися проблеми кадрових призначень та переміщень не за принципом професіоналізму, а за принципом політичної доцільності та ухвалення рішень з огляду на втілення інтересів певної спільноти чи групи осіб. У цьому контексті деполітизація державної служби тісно перепліталася з поняттям департизації державної служби як найвищого прояву деполітизації [2].

Вважаємо, що серед значних позитивних нововведень у сфері державної служби існує значна кількість прогалин, які потребують удосконалення, а саме: необхідно закріпити у постанові Кабінету Міністрів України «Порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби» від 25.03.2016 № 246 [7] обов'язкове залучення до складу конкурсної комісії представників громадських об'єднань, що діють відповідно до Закону України «Про громадські об'єднання», в установленому Нацдержслужбою України порядку.

Також вважаємо цікавою пропозицію щодо залучення до оцінювання кандидатів саме професіоналів-психологів або застосовувати певні психологічні методики оцінювання. Під час проходження конкурсу на зайняття посад державної служби проводиться оцінювання кандидатів на таких етапах як тестування, розв'язування ситуаційного завдання (якщо вимагає категорія посади) та співбесіда. Необхідно зазначити, що тестування проводиться з метою визначення рівня знань Конституції України, законодавства про державну службу, антикорупційного законодавства та знання спеціального законодавства. Метою ж розв'язування ситуаційного завдання є об'єктивне з'ясування спроможності кандидатів використовувати свої знання, досвід під час виконання посадових обов'язків, а також з метою комплексної перевірки кандидатів на відповідність професійній компетентності, оцінки комунікаційних якостей, володіння комп'ютером, знань іноземної мови та вміння приймати рішення (за наявності таких вимог до посади). Співбесіда проводиться з метою оцінки відповідності досвіду, досягнень, компетенції, особистих якостей вимогам до професійної компетентності кандидата та до відповідних посадових обов'язків. Переконані, що наявність психологічної освіти у представника конкурсної комісії допоможе якісно оцінити під час співбесіди відповідність компетенції, особистих якостей вимогам до професійної компетентності кандидата.

Не тільки вступ на державну службу здійснюється шляхом конкурсного відбору, але й просування державного службовця по службі, згідно із ст. 40 Закону України «Про державну службу» [5] здійснюється шляхом зайняття вищої посади за результатами конкурсу з урахуванням професійної компетентності. Отже, конкурс був і залишається саме тією процедурою, від результатів якої залежить чи буде ваша професійна діяльність – державною службою і як саме ви зможете просуватись по службі. Без обов'язкового проведення конкурсу може здійснюватись призначення особи (державного службовця) шляхом переведення: на іншу рівнозначну (посаду, яка належить до однієї групи оплати праці з урахуванням юрисдикції державного органу) або нижчу вакантну посаду в тому самому державному органі, у тому числі в іншій місцевості (в іншому населеному пункті), – за рішенням керівника державної служби; на рівнозначну або нижчу вакантну посаду в іншому державному органі, у тому числі в іншій місцевості.

Проаналізувати, чи прийнято особу на державну службу на рівнозначну посаду чи на вищу посаду державної служби практично неможливо, оскільки в органах державної влади служби управління персоналом не здійснюють такий статистичний аналіз. Ми можемо проаналізувати, яким шляхом особа потрапила в орган державної влади (наприклад, шляхом пройденого конкурсу), проте не можемо прослідкувати чи вона просунулась по службі. І ми сподіваємось, якщо служба управління персоналом складатиме спільно із державним службовцем Індивідуальну програму підвищення рівня професійної компетентності державного службовця, то там вже буде певним чином виписано можливість кар'єрного зростання держслужбовця. Ми також сподіваємось, що саме шлях зайняття вищої посади державної служби за результатами конкурсу «привідкриє завісу» для здібних державних службовців і допоможе їм просуватись по службі. І для усіх держслужбовців проходження конкурсу для зайняття вищих посад стане системною процедурою, і вона ставатиме службою для професіоналів.

На часі є створення інтегрованої інформаційної системи управління людськими ресурсами на державній службі та стандартизація наборів даних, необхідних для здійснення заходів з управління людськими ресурсами. Адже в Україні загалом відомо тільки загальну чисельність державних службовців у різних організаціях. Набори даних, які зберігаються в таких системах, є непридатними для порівняння і не дають можливості проаналізувати систему управління людськими ресурсами в державних органах. Звісно, що Нацдержслужба вже активно створює цю систему і на її офіційному сайті можна почерпнути чимало цікавої інформації щодо оголошення конкурсів та їх результатів. Проте, ця система потребує доопрацювання в напрямі узагальнення даних щодо якісного та кількісного складу державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування.

Державним службовцям створюються умови для підвищення рівня професійної компетентності шляхом професійного навчання, яке проводиться постійно. Підвищення рівня професійної компетентності державних службовців проводиться протягом проходження служби, а підвищення кваліфікації – не рідше одного разу на три роки (здійснюється Центрами підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування). Професійне навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування здійснюють Національна академія державного Управління при Президентові України та її регіональні інститути, а також вищі навчальні заклади, відібрані на конкурсній основі у порядку, затвердженому Нацдержслужбою України, та на підставі ліцензії на освітню діяльність, здійснюють підготовку осіб для роботи на посадах державної служби та служби в органах місцевого самоврядування відповідно до нових категорій та груп оплати праці. Строк навчання за денною формою становить 18 місяців, за вечірньою, заочною (дистанційною) – 30 місяців. Зазначені процедури регулюються постанови Кабінету Міністрів України № 255 від 01.04.2013 р. [8] та № 789 від 29.07. 2009 р. [9].

На навчання за державним замовленням приймаються державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування, які здобули ступінь вищої освіти магістра/бакалавра, працюють в органах державної влади чи органах місцевого самоврядування, мають стаж державної служби або служби в органах місцевого

самоврядування не менш як один рік, не досягли на момент подання документів: за денною формою – 35 років; за вечірньою, заочною (дистанційною) формою – 45 років тощо [8; 9].

Особливістю змін внесеними постановою Кабінету Міністрів України № 674 від 27.09.2016 р., є те, що з обох постанов (№ 255 від 01.04.2013 р. [8] та № 789 від 29.07.2009р. [9]) вилучено особливості працевлаштування випускників. Вважаємо зазначені зміни суттєвою перешкодою для майбутньої вступної кампанії на денну форму навчання у галузі знань «Публічне управління та адміністрування». Адже направляючись на навчання за денною формою, слухачі повинні звільнитися з державної служби, а після закінчення навчання повернутися на державну службу можливо тільки за результатами конкурсу. І немає жодних гарантій, що випускник повернеться на попереднє місце праці, адже результати проведеного конкурсу можуть бути не на його користь в силу певних особистих інтересів керівника. В той же час, ст.48 (п.7) Закону України «Про державну службу» вказує, що на строк професійного навчання за державним службовцем зберігаються його посада та заробітна плата.

Незацікавленість потенційного слухача у навчанні за державним замовленням за денною формою навчання супроводжується також і встановленою стипендією, яка повинна бути не більш 2700 грн. на місяць [8; 9]. У той час, за даними Держстату України, середньомісячна заробітна плата за видами економічної діяльності (державне управління) на 01.01.2017 року становить 6420 грн. Також на засіданні уряду (26.10.2016р.) прем'єр-міністр повідомив про те, що з 1 січня 2017 року жоден громадянин України не отримуватиме за свою працю, у бюджетній сфері зокрема, менше, ніж 3200 гривень. Зрозуміло, що в умовах неоголошеної війни, падіння економіки та постійної політичної напруги не варто очікувати того, що державні службовці виявлятимуть бажання навчатись на денній формі навчання; вони все більше наполягатимуть на заочному та заочно-дистанційному навчанні. Це супроводжуватиме негативні тенденції у державній системі навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування.

Підсумовуючи зазначимо, що здійснювана реформа державної служби пронизана ідеєю прозорості та ефективності, змінами адміністративної культури державних службовців та закладеними принципами ЄС, проте впровадження підзаконних нормативно-правових актів відповідно до закону України «Про державну службу» [5] потребує доопрацювання. Адже, якщо державні службовці не будуть вмотивовані підвищувати рівень своєї професійної компетентності, тоді не буде створюватись державна служба професіоналів і відповідно не реалізуватимуться належним чином необхідні зміни в країні та не забезпечуватиметься на належному рівні демократичне управління.

Список використаних джерел

1. Кількість державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування на 31 грудня 2015 року: статистичний бюлетень. – К. : Державна служба статистики України, 2016. – 45с.

2. Лопушинський І. П. Деполітизація (департизація) публічної служби як вагома складова адміністративної реформи в Україні / І. П. Лопушинський, І. В. Лопушинська. // Теорія та практика державного управління і місцевого

самоврядування. – 2015. – № 2. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ttpdu_2015_2_6

3. Про затвердження Правил етичної поведінки державних службовців: постанова Кабінету Міністрів України від 11.02.2016 № 65 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/65-2016-%D0%BF>

4. Енциклопедичний словник з державного управління / [Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін.] ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. – К.: НАДУ, 2010. – 820 с.

5. Про державну службу: закон України від 10.12.2015 № 889-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/889-19>

6. Стратегія реформування державного управління України на 2016-2020 роки: розпорядження Кабінету Міністрів України від 24.06.2016 № 474-р [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/474-2016-%D1%80>

7. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби: постанова Кабінету Міністрів України від 25.03.2016 № 246 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/246-2016-%D0%BF>

8. Про затвердження положень про прийом, стажування в органах державної влади і органах місцевого самоврядування слухачів Національної академії державного управління при Президентові України, а також переліку органів державної влади, органів місцевого самоврядування, в яких проводиться у 2013-2018 роках стажування слухачів Національної академії: постанова КМУ від 01.04.2013 № 255 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/255-2013-%D0%BF?nreg=255-2013-%EF&find=1&text=%F1%F2%E8%EF%E5%ED%E4&x=0&y=0#w13>

9. Про затвердження Порядку прийому на навчання за освітньо-професійною програмою підготовки магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування» : постанова КМУ від 29.07.2009 № 789 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/789-2009-%D0%BF>



Шотурма Наталія Володимирівна,
кандидат філософських наук,
начальник відділу інформаційної діяльності
та зв'язків з громадськістю
Прикарпатського національного університету імені
Василя Стефаника

ІНФОРМАЦІЙНА ВІДКРИТІСТЬ ТА ДОСТУП ДО ПУБЛІЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ В РЕСПУБЛІЦІ ПОЛЬЩА

Важливе місце в процесі комунікативної трансформації системи місцевого самоврядування в Україні може відіграти польський досвід реалізації політики інформаційної відкритості та каналів доступу до публічної інформації.

Запровадження принципів прозорості, відкритості та підзвітності влади – означає ліквідацію надмірних адміністративно-бюрократичних структур, радикальне реформування системи публічних фінансів, делегування нових, ширших повноважень для демократично вибраних місцевих влад.

Відповідно до Закону про доступ до публічної інформації в Республіці Польща гласності підлягають – державні органи, принципи функціонування органів влади, стратегічна політика органів влади, загальнодоступні дані, суспільна власність. Щодо розпорядників інформації, то сюди відносять усі органи державної й місцевої влади, установи, які використовують кошти з бюджетів, а також політичні партії та профспілки [1].

До інструментів доступу до публічної інформації включають інформаційні запити, розміщення інформації в доступному місці або через інформаційні термінали (інфомати), а також, функціонує Бюлетень публічної інформації. Варто зазначити, що доступ до публічної інформації в Польщі є безкоштовним, але у випадку, коли установа несе додаткові витрати, у заявника можуть вимагати плату [2].

Надання публічної інформації за запитом має відбуватися відповідно до способу і форми, які зазначені в запиті, за винятком ситуації, коли технічні засоби, які має у своєму розпорядженні суб'єкт, що зобов'язаний надавати інформацію, не дають йому змоги надати інформацію (ст. 14 п. 1 Закону про доступ до інформації) [1].

Бюлетень публічної інформації був створений з метою громадського доступу до публічної інформації в електронному вигляді. Цей інформаційний бюлетень складається з веб-сайтів, де державні органи та організації, які виконують державні функції, висвітлюють публічну інформацію, необхідну польському законодавству. Такий доступ можливий через посередництво головної сторінки бюлетеня, що знаходиться за адресою www.bip.gov.pl, де зазначено основну інформацію про об'єкти (назва, телеадресні дані, інформація

про редактора сторінок) з посиланнями на їх сторінки; а також об'єктної сторінки, підготовленої об'єктами, які законодавчо зобов'язані їх вести, з інформацією про діяльність, яку вони проводять [4, с. 310].

У ст. 7 п. 1 абз. 3 і 4 законодавець передбачив ще два способи надання публічної інформації: шляхом присутності на колегіальних засіданнях органів публічної влади, обраних на загальних виборах, та оприлюднення матеріалів, у тому числі аудіовізуальних та телеінформаційних, які документують такого роду засідання та шляхом розміщення публічної інформації в центральних репозиторіях публічної інформації. Так у Малопольському воєводстві обладнано в залі засідання спеціальну галерею, з якої можна спостерігати за дебатами і дискусією, також встановлено спеціальні пристрої-інформатори для ознайомлення з інформацією [4, с. 311].

З метою забезпечення єдиного електронного доступу запроваджено використання єдиної електронної платформи послуг публічної адміністрації – ePUAP (Elektroniczna Platforma Usług Administracji Publicznej) – своєрідної інтернет-приймальні, через яку можна написати електронного листа адміністрації міста, а також база інформаційних карток можливих послуг, які отримуються на локальному, регіональному чи національному рівні в т. ч у електронній формі. Таким чином, платформа ePUAP має такі переваги для громадянина: адміністративні послуги доступні з одного місця; можливість урегулювання адміністративних питань за допомогою Інтернету; можливість здійснення оплат публічних послуг електронним шляхом; доступ до єдиної бази документів, яка необхідна для користування послугами публічної адміністрації [5, с. 14].

Дієвість інтернет-механізмів знаходиться у фазі динамічного розвитку, що підтверджується даними Євростату – місцеві веб-сайти є важливим джерелом інформації для 41 % інтернет-користувачів. Серед форм безпосередньої комунікації в міських і сільських гмінах використовують Бюлетень інформації гмінної (42 % і 34,4 % – відповідно), зустріч із мешканцями (88 % і 98 %) (дані дослідження «Діагностика громадської участі» в рамках проекту «Вирішуймо разом»). Висока довіра до особистих контактів зумовлена відсутністю відповідних цифрових навичок, нездатністю залагодити всі справи через Інтернет (56 %), складне технічне оформлення (33 %), відсутність інформації про контактну особу (20 %) [6].

Аналіз електронних послуг на прикладі жителів Сілезії показав, що майже 90 % респондентів використовують електронну пошту як засіб зв'язку з владою; 82 % – офіційні веб-сайти; 65 % – Бюлетень публічної інформації як джерело вирішення адміністративних питань і взаємодії з владою [7, с. 146].

Важливе місце має офіційний веб-сайт органу місцевого самоврядування, який значно підвищує ефективність і результативність різноманітних напрямків діяльності на рівні села чи міста – від надання он-лайн послуг населенню та бізнесу до підготовки, обговорення й прийняття управлінських рішень на локальному рівні. Інформуючи громадян із широкого кола питань, даючи їм можливість обговорювати законопроекти та інші правові акти в процесі їх підготовки і вироблення політичних рішень за допомогою інформаційно-комунікативних технологій, органи влади забезпечують реалізацію громадянами їхнього права на доступ до публічної інформації.

Постійним напрямом роботи органів влади Республіки Польща стало інформування громадян про наміри адміністрації з питань удосконалення надання послуг, проведення конкурсів та інших заходів, які спрямовані на покращення роботи.

Реформування інформаційної відкритості органів влади пов'язані із впровадженням програми «Приязна адміністрація», яка діє з 15 червня 2000 року та орієнтована на органи влади всіх рівнів, які прагнуть спрямовувати свої дії на створення приязних відносин із клієнтами і впровадження сучасних методів обслуговування громадян. Важливим результатом програми стало створення інформаційних кіосків (інформаційні автомати – Infomaty) з поширення електронної оперативної інформації про послуги адміністрації та вакантні місця в них; створення інформаційного центру цивільної служби, що зробив більш доступною інформацію про діяльність адміністрації, послуги й компетенцію органів влади та їх працівників [8].

Таким чином, завданнями проекту Infomaty полягає в наданні громадянам інформації про найважливіші процедури адміністративних органів; популяризації цивільної служби як новітньої організації, спрямованої на професіоналізацію обслуговування клієнтів; ініціювання змін в адміністраціях щодо поширення досвіду відкритості дій; випробування інформаційних автоматів як новітньої форми контакту між громадянами та органами влади.

Доцільно розглянути забезпечення прозорості публічної сфери через забезпечення реалізації у 2005–2007 рр. програми запровадження засад «належного врядування» в органах місцевої та регіональної влади «Прозора Польща». У ній задекларовано принципи діяльності самоврядних органів влади, зокрема прозорість, нетерпимість до корупції, громадська участь, передбачуваність, професіоналізм, оцінювання [9, с. 115].

Для програми було спроектовано «Модель прозора гміна», яка ґрунтується на шести принципах «доброго управління»:

1. Прозорість функціонування полягає у виробленні ефективних методів донесення інформації до мешканців та уможливлення їм легкого доступу до інформації на тему функціонування самоврядування.

2. Нетерпимість до корупції, у рамках якої опрацьовуються заходи, які повинні бути основою створення етичного кодексу працівників установи.

3. Суспільна співучасть, яка стосується питань активної участі громадян у публічному житті, а органи самоврядування систематично проводять заходи, спрямовані на підвищення свідомості місцевої громадськості.

4. Стратегічність або включення місцевої громадськості до процесу формування довгострокових планів.

5. Професійність – цей метод впливає на покращення функціонування самоврядування і підвищення кваліфікації його працівників.

6. Звітність впливає на ефективне інформування місцевої громадськості про фінансові й організаційні аспекти свого функціонування, ефективно займається питаннями бюджету і бенчмаркінгу [9, с. 117].

Одним із засобів забезпечення прозорості діяльності органів влади є так звана «карта послуг» – інформація про спектр послуг, які повинна надавати громадянам та чи інша інституція з конкретним описом необхідних документів,

часу прийняття рішення, вартості послуги, способу опротестування рішення [10, с. 147].

Однак найважливішим досягненням у рамках Програми «Прозора Польща» можна вважати вироблення стандартів функціонування органів самоврядування, орієнтованих не на службовців, а на громадян. Результативність проекту підтверджують дані опитування – більшість респондентів (63 %) з 800 опитаних мешканців 16 громад-учасників пілотного проекту на запитання: «Чи помітили ви які-небудь зміни, пов'язані з упровадженням програми «Прозора Гміна», відповіли ствердно, зміни пов'язували із «доступністю інформації щодо стану громади» та «ефективним функціонування громади». Мешканцям запропонували також питання, чи вважають вони, що реалізація проектів, таких як «Прозора Гміна», корисна для місцевого самоврядування? – 91 % відповідей були ствердними [11, с. 336].

Масову участь місцевих органів влади у вирішенні проблем формування транспарентної влади та ефективність програмних здобутків варто розглядати як приклад до реалізації подібних програм в Україні («Прозоре самоврядування в Україні – навчання представників українських органів самоврядування у сфері сучасного управління публічною адміністрацією» (2006 р.), «Інтеграція України з Європою – через прозоре самоврядування» (2007 р.), «Прозора Україна – лідери для етичного самоврядування» (2007 р.), «Прозора Україна. Створення ефективного і етичного самоврядування в Україні» (2008 р.) та ін.).

Тобто проекти, що реалізуються польською владою, ініціюють зміни в адміністраціях, особливо щодо поширення досвіду відкритості дій та надають громадянам інформацію про найважливіші процедури адміністративних органів, спрямованість послуг, документи, оплату.

Таким чином, встановлення зворотного зв'язку з громадськістю, публічного діалогу, партнерських стосунків органів державної влади та інститутів громадянського суспільства, підвищення ефективності механізму залучення громадськості до розроблення й реалізації державної політики – питання першочергової ваги, від яких залежатимуть усі подальші дії влади.

Література:

1. Ustawa z dnia 6 września 2001 r. O dostępie do informacji publicznej // Dziennik Ustaw. – 2001. – № 112. – Poz. 1198.
2. Biuletyn Informacji Publicznej [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://bip.gov.pl/>.
3. Ustawa z dnia 6 września 2001 r. O dostępie do informacji publicznej // Dziennik Ustaw. – 2001. – № 112. – Poz. 1198.
4. Świerczyńska-Głównia W. Komunikacja administracji samorządowej z otoczeniem w świetle mediatyzacji życia publicznego / W. Świerczyńska-Głównia // Zeszyty Prasoznawcze, Mediatyzacja polityki ; (red.) A. Hess, A. Szymańska. – 2014. – T. 57, – № 2 (218). – Kraków : Wyd. Uniwersytetu Jagiellońskiego, 2014. – S. 309–323.
5. Kowalik K. Internetowy serwis samorządowy – ewolucja przekazu w okresie «mobilnej zmiany» / Krzysztof Kowalik / Acta Universitatis Lodzensis. Folia Litteraria Polonica. – 2015. – № 2 (28). – S. 9–21.

6. Information and Communication Strategy [Electronic resource] – Available at : [http:// www.bpb.de/system/files/pdf/G3DVG5.pdf](http://www.bpb.de/system/files/pdf/G3DVG5.pdf)

7. Dzieniszewska-Naroska K. Skuteczna komunikacja między władzą lokalną a mieszkańcami za pośrednictwem internetu / K. Dzieniszewska-Naroska. – Warszawa : Instytut Spraw Publicznych, 2012. – 245 s.

8. Лахижа М. І. Модернізація публічної адміністрації: теоретичні та практичні аспекти : [монографія] / М. І. Лахижа. – Полтава : РВВ ПУСКУ, 2009. – 289 с.

9. Гмурковська Н. Досвід програми «прозора Польща» для розвитку місцевого самоврядування і громадянської активності в Україні / Н. Гмурковська, І. Каспрук // Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. – 2010. – Вип. 5. – С. 113–118.

10. Serafin K. Skuteczna komunikacja w podmiotach administracji publicznej / K. Serafin // Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach. – Rocznik. – 2013. – № 141. – S. 136–151.

11. Крет О. Транспарентність влади: польський досвід / О. Крет // Сучасна українська політика. Політики і політологи про неї. – К., 2011. – Вип. 22. – С. 334–340.

Кушнірюк Володимир Михайлович,
кандидат психологічних наук,
доцент кафедри публічного управління та адміністрування
Інституту гуманітарної підготовки та державного
управління Івано-Франківського національного
технічного університету нафти і газу



ЛІДЕРСТВО ТА ЕФЕКТИВНА КОМУНІКАЦІЯ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

Розвиток демократичного суспільства в Україні, його тяжіння до європейської спільноти зумовлює необхідність кардинальних змін у сфері державної служби, а саме у питанні її поступального розвитку. Ефективність цього процесу на перший план ставить питання формування професійної компетентності державних службовців, що вимагає підвищення вимог до комунікативної діяльності як чинника встановлення різнопланових зв'язків між органами державної влади й громадянами. З огляду на це імідж органів державної влади та їх представників завжди безпосередньо залежатиме від професійної спроможності державних службовців до ефективної діяльності, особистісних рис та якостей, які проявляються як при вирішенні стратегічних питань та завдань всередині державної структури, так і при безпосередньому контакті зі споживачами адміністративних послуг.

Немає якогось єдиного чинника, що забезпечує ефективність державної організації. Але, все ж, якщо необхідно обрати визначальний чинник, то це безумовно є лідерство, що виступає новою якістю управління людськими ресурсами. Організації, які досягають успіху, відрізняються від протилежних їм головним чином тим, що в них яскраво проявляються лідери, які мають більш динамічний та ефективний вплив, володіють баченням перспектив. Мова про нову якість управління людьми, для якої має значення не рівень посади, а ступінь впливовості діяльності особи. За словами Джона Коттера, одного з провідних фахівців у сфері управління персоналом, лідерство – є низкою процесів, які створюють організацію спочатку або адаптують її до нових умов, визначаючи, як повинно виглядати майбутнє, поєднуючи людей із баченням цього майбутнього, та надихання людей на те, аби зробити його реальністю незважаючи на перешкоди¹. Якщо класичний менеджмент, керівництво передбачає систематичне підштовхування працівників до того, що вважається за необхідне, тобто робити речі правильно, лідерство – це вести працівників за собою до спільної мети, наснажувати працівників, аби вони самі хотіли робити те, що є

¹ Kottter, John P. *Leading changes* [Text] / P. Kotter John. - Harvard business School Press, Boston, 1996. - P. 25-26.

необхідним, в оптимальні терміни та з найкращим ефектом. Уоренн Бенніс, американський психолог, радник президентів США, наголошує, що сьогодні не можна собі дозволити просто «робити речі правильно», що є перевагою класичного управлінця, – можна щось робити правильно, але рухатися не в потрібному напрямі, ця «правильно виконана робота» може бути і непотрібною, або її може бути недостатньо. Сучасні умови вирізняють лідера як такого, хто «робить правильні речі» – ті, в які люди вірять...²

Комунікативна діяльність дала можливість людству накопичити величезний потенціал знань, забезпечила узгодженість суспільних дій, стала вагомим засобом залучення соціальних організацій, спільнот, інституцій, груп у зовнішнє середовище. Хоч і більшість з цим погоджується, проте, залишається сьогодні чимало управлінців і навіть лідерів, які не надають належного значення комунікації із контактерами, рахують її чимось само собою зрозумілим. В цьому аспекті необхідно відійти від уяви, що комунікація – це просто передача повідомлення. В сумісній діяльності в умовах активної взаємодії проявляються різні уявлення, ідеї, інтереси, настрої, почуття, установки, позиції, знання, емоції та ін., адже комунікація виконує важливі цілі: налагодження і розвиток контактів, інформаційного потоку даних, стимуляції, координації, узгодження і взаємовпливу співрозмовників, емоційного піднесення тощо³. Така інформація не тільки передається але й формується, коректується, доповнюється, уточнюється різними учасниками комунікативної взаємодії, розвивається в часі і просторі, набуває смислових і значущих характеристик для кожного.

Уміння ефективно взаємодіяти з людьми (відвідувачами, колегами, підлеглими, начальниками) є цінним інструментом справжнього лідера, який завжди буде затребуваний у будь-якому професійному середовищі. Успішне керівництво і лідерство мають на увазі використання багатьох технік і знань. Це і основи планування, залучення технологічних інновацій, можливість делегування, але сполучною ланкою в лідерстві і одночасно ключем до успіху, як стверджують науковці, є саме комунікація. Незалежно від сфери діяльності, будь то командний вид спорту, бізнес, політика, державні справи – кращими завжди ставали люди з розвиненими комунікативними навичками.

Відомий американський вчений Пітер Друкер вважає комунікацію найвпливовішим інструментом управлінця: «Єдиним інструментом, за допомогою якого він працює, є написане або вимовлене слово або цифра. І якою б не була сфера діяльності управлінця – колектив, виробництво, бухгалтерія або збут, – ефективність його роботи залежить від його здатності слухати і читати, від здатності говорити і викладати свої думки на папері. Одне з найважливіших умінь – уміння доносити свої думки і ідеї до інших людей, а також уміння розуміти інших людей»⁴.

Вагомість комунікаційної діяльності для службової діяльності полягає на думку психолога Г.Андрєєвої у специфіці комунікації, адже вона реалізується як

² Bennis, W. *On Becoming a Leader* [Text] / W. Bennis. - Cambridge, Mass : Perseus Books, 1989. - P. 24.

³ Блинов, А. О. *Искусство управления персоналом* [Текст]: учеб. пособ. [для экон. колледжей и вузов] /А. О. Блинов, О. В. Василевская. - М. : ГЕЛАН, 2001. - 411 с.

⁴ Питер Фердинанд Друкер. *Эффективный руководитель*. - М.: «Манн, Иванов и Фербер», 2012. - .240 с..

інтерсуб'єктний процес, у якому інформація не просто прийнята, але й зрозуміла, усвідомлена кожним учасником, виступає як спільне створення сенсу буття.⁵

Це набуває особливого сенсу у все зростаючій швидкості управлінських дій та рішень в галузі державної служби, де комунікації стають критичною ланкою, яка об'єднує всіх учасників; ланкою, яка чимдалі частіше визначає досягнення (чи недосягнення) мети, інструментом підвищення управлінської спроможності.

Як же розвивати лідерство? Палітра лідерських якостей, умінь, навичок налічує сотні кольорів і відтінків. Яку особисту картину (образ або концепцію лідерства) створює людина, залежить виключно від неї і оточуючих, які будуть цей образ сприймати і оцінювати. Важливо, щоб актуалізація наявного лідерського потенціалу була приведена у відповідність з вимогами організації до відповідного рівня лідерства.

В цілому, таких рівнів виділяють декілька. Перший рівень лідерства проявляється в тому, що фахівець або керівник в ролі фахівця, як професіонал, через активну комунікацію вносить свій вклад способом використання отриманих знань, досвіду, технологій ефективної роботи, спеціальних здібностей. Чи буде фахівець «річчю в собі», з якої начальник періодично «витягує» потрібні уміння, або «річчю для інших», займаючи проактивну позицію, залежить від можливостей його комунікації як головного інструменту донесення внутрішнього змісту до інших. Звичайно, позиція керівника, на відміну від фахівця, має на увазі не лише донесення своїх ідей, але також комунікативну роль експерта і наставника, і вимагає, передусім, інтерактивної комунікації, публічної дискусії, щоб його професіоналізм, як «річ в собі» став «річчю для інших», насамперед для підлеглих і колег.

Другий рівень лідерства забезпечує ефективне членство в команді, тобто уміння працювати в колективі, домагаючись не лише особистої самореалізації, але синергії взаємодії в команді. Якої команди? Це вже вирішувати самому управлінцю. Зрозуміло, що команда керівника відділу може вимагати іншого стилю взаємодії і комунікації, ніж команда керівника вищої ланки. Необхідно вміти чітко визначати палітру необхідних та ефективних навичок комунікації у своїй конкретній команді.

Лідер конструює не лише свою взаємодію з іншими людьми, але і взаємодію людей один з одним. Йому необхідно жити і працювати в умовах феномену групової динаміки. Така взаємодія неможлива без особових протиріч і конфліктів, тому важливо вміти долати пасивність, агресію, маніпулювання. Ключова відмінність справжнього лідера, полягає в тому, що він уміє створити синергію, створювати для інших умови для реалізації своїх ідей – наполегливо і аргументовано долати пасивність, але без агресії і маніпулювання.

Маніпулювання тут розуміється як підхід, що дозволяє досягнути за певних умов посилення формального впливу і навіть влади. Але це не лідерський вплив, тому що незважаючи на короточасний успіх вирішення задачі, довіра команді при цьому буде зруйнована, відповідно повноцінна синергія буде неможлива. Навколо маніпуляторів і обманщиків виникає емоційна і комунікативна порожнеча. Саме лідер вирізняється тим, що створює постійні

⁵ Андреева, Г.М. *Социальная психология*. – М.: Аспект Пресс, 2001. – 384 с.

контакти, які люди, раз по раз охоче оновлюють. Лідер цінує стосунки, не менше ніж той результат, який ці стосунки приносять.

Якщо створена чітка, мотиваційно насичена командна комунікація, вона може бути покладена в основу лідерства третього рівня, рівня компетентного і фахового використання різних інструментів керівництва, функціональних обов'язків управлінця. Ці інструменти необхідно конструктивно налаштовувати, враховуючи характер відповідної державної організації чи структури, її культуру, і, звичайно, вимоги до конкретної посади.

Лідер повинен зосереджувати у собі всю філософію відповідного органу влади. З мети, прагнень лідера, його життєвих принципів, внутрішніх цінностей і переконань можна сформулювати місію організації, яка вже не буде абстрактною, а конкретною і зрозумілою, втілюватиметься в реальній поведінці. Лідери потрібні як символи загальної ідеї для мобілізації енергії, спрямованої на спільну мету. Лідер, як сильна особистість створює довкола себе своєрідне емоційне біополе, «флюїдне випромінювання», що притягує інших людей, забезпечує привабливий магнетизм, завдяки якому спілкування стає більш розкутим, оптимістичним, піднесеним.

Цю думку підтверджує американський вчений Пітер Сенге, який констатує, що джерелом лідерства є здатність підтримувати творчу напругу й енергію, що виникає тоді, коли люди говорять правду і емоційно передають іншим своє уявлення майбутнього та розуміння теперішнього, тобто іншими словами лідерство має бути спрямоване на пробудження в членів групи мрії, до якої вони прямуватимуть та наснаження їх необхідною для цього енергією.⁶ Варто зазначити, що мова йде не лише про одноосібне лідерство чи вроджені властивості, а про лідерство як стандарт поведінки, як те, що очікують від управлінців, як те, чому навчають і що розвивають на державній службі; як принцип, який сповіднують; як взірець, якого прагнуть і практику, яку повинні реалізовувати службовці всіх рівнів.

Підтримувати лідеру високий стандарт міжособистісної взаємодії допомагає група навичок, які сприяють ефективній співпраці. Вони є тією субстанцією, яка склеює воєдино лідера і команду, яка допомагає з оточення робити прибічників, з прибічників – послідовників, а з послідовників – членів команди. До них входять у першу чергу уміння мотивувати, переконувати, надихати.

Усі ці прояви є найважливішою складовою лідерства і визначають різні методи впливу на оточення. При усій спільності цих понять кожне з них несе свій унікальний сенс.

Уміння мотивувати полягає в створенні імпульсу, стимулюючого як самого себе (якщо мотивація спрямована всередину), так і інших, якщо лідер мотивує команду, групу, оточення. Зазвичай виділяють два типи мотивації: мотивація наближення і мотивація уникнення або, іншими словами, мотивація «до» і мотивація «від». Обидва способи мотивації дуже ефективні в різних ситуаціях і з різними типами людей. Одні намагаються уникнути покарання або інших неприємних наслідків, інші намагаються наблизити момент отримання

⁶ Senge, Peter Michael. *The Fifth Discipline: The art and practice of the learning organization*, Doubleday, New York. 1990

результату. Для ефективнішої мотивації групи ці типи корисно чергувати, створюючи разом потужну комбінацію з двох сил: тяжіння і підштовхування.

Уміння переконувати – це навичка, що дозволяє за допомогою слів, емоцій, аргументів або вчинків переконати людину у своїй правоті, перемістивши його з власної позиції в позицію, що властива лідерів. Можна виділити два основні стилі переконання – це логічна аргументація і емоційний тиск. І той, і інший способи дуже ефективні, а їх комбінація може давати досить дійові результати у різних соціальних групах.

Натхнення – це особливий спосіб мотивації, що дозволяє не просто задати імпульс і викликати у людей бажання до дії. Це окрема навичка, яка створює стійку і довгострокову мотивацію. Відбувається за рахунок створення певного образу майбутнього, в якому хочеться виявитися кожному. Майбутнє має бути настільки барвистим і привабливим, що хочеться потрапити в нього і зануритися туди з головою. І звичайно, люди можуть хотіти взяти в його створенні безпосередню участь, щоб бути у цьому світі активним творцем, адже мотивація причетності до чого-небудь одна з найпотужніших.

Прийом, який дозволяє дієво надихнути людей, – це спосіб бачення. Лідер, котрий має хороше бачення, з більшою легкістю зможе надихати людей, рухатися до свого бачення майбутнього, перспектив, оскільки воно знаходиться перед очима і таке ж йому відчутне, як те, що знаходиться у безпосередній близькості.

Окрім цього, для мотивації, переконання і надихання дуже важливий стан самого лідера. Більше половини інформації прочитується через невербальні послання. Якщо лідер сам переконаний в тому, про що він говорить, його голос і тіло це підкреслюють, то рівень довіри і значущості слів такого лідера сильно зростає. Якщо лідер сам натхненний тим, що він говорить, то і люди почнуть надихатися і приєднуватися до усього ним сказаного. Якщо усередині є стан упевненості і переконаності, то перший крок до успіху вже зроблений. Тому одне з найважливіших вмінь, яке просто необхідне лідерів, – це освоєння ораторських навичок, тобто уміння красиво і вправно говорити, доносити свої думки до співрозмовника або аудиторії.

Важливим комунікативним інструментом лідера є також не тільки вправність у веденні розмови, але й уміння слухати і чути. На перший погляд, може здатися, що це два ідентичні поняття, але це не так. Всім відомий вислів: «немає кращого співрозмовника, ніж вдячний слухач». Справжній лідер уміє не лише говорити сам, але і слухати. Немає мовчазних людей – є неправильно вибрана тема для розмови! Лідер уміє підібрати тему, цікаву співрозмовникові, зацікавити його, і тоді може виявитися, що оповідача складно зупинити. Парадокс полягає в тому, що навіть якщо в розмові ви вимовили всього декілька реплік, у співрозмовника про вас може скластися враження, як про дуже балакучу, комунікабельну людину і, звичайно, цікавого співрозмовника. Але для цього важливо не лише слухати або робити вигляд, що слухаєте, але й чути, що говорить ваш співрозмовник. Розмову можна підтримувати, використовуючи різні прийоми активного і неактивного слухання, повторюючи ключові фрази. Тоді комунікація переходить в цікаву гру спільного взаємозбагачення і отримання корисної інформації.

Ефективного лідера вирізняє також уміння ставити запитання. Цим самим постійно підтримується ланцюг розмови, при необхідності перехоплюється ініціатива, утримується у фокусі увага мети спілкування комунікантів. Як говорив один із впливових теоретиків сучасного менеджменту Пітер Друкер: «...лідер минулого знав, що і як сказати, лідер майбутнього – знає, що і як запитати!»⁷. Уміння ставити питання демонструє особистий інтерес до персони співрозмовника, при цьому дозволяє швидко і якісно зібрати необхідну інформацію. Навичка вдало ставити запитання, щиро цікавитися справами колег, партнерів, підлеглих, замовників, однозначно, стимулює і покращує стосунки.

Ефективне державне управління, яке зорієнтоване на надання якісних послуг громадянам, неможливе без розвитку особистісних якостей, рис та здібностей лідера, оскільки саме вони сприяють налагодженню контактів і управління процесом взаємодії, дозволяють активно реагувати на стан партнера і здатність впливати на нього, уміло застосовуючи різні комунікативні прийоми.

Найкращі лідери, зазвичай, дотримуються загального комплексу цінностей, до якого входять справедливість, рівність, неупередженість, цілісність, чесність, довіра. Здатність до лідерства базується на таких основних критеріях:

- постійне та систематичне самовдосконалення;
- орієнтація на служіння іншим;
- випромінювання позитивної енергії, доброзичливість і недопущення негативу та конфліктів;
- віра в інших;
- раціональний розподіл часу й зусиль;
- внутрішня впевненість, оптимізм, свіжий погляд на події, сприйняття життя як цікавої пригоди;
- самокритичність, толерантність, визнання заслуг інших та їхнього рівного права на прояв власної особистості;
- турбота про фізичне здоров'я, інтелектуальний і духовний розвиток.

Якщо ж говорити про культивування лідерства як стилю поведінки, то можна процитувати Майка М'ята (Mike Myatt), одного з авторів журналу *Forbes*, який ділиться секретами комунікації справжніх лідерів: «неможливо стати великим лідером, не будучи великим комунікатором». Навичці комунікації треба постійно навчатись, удосконалюватись, вміти фокусуватись як на самих собі, так і на інших людях. Нижче наводимо перелік 10 навичок ефективного лідера, які допоможуть досягнути кращих комунікаційних результатів:

1. Не розмовляйте зверху. Ефективна комунікація можлива тільки у випадку, якщо люди довіряють одне-одному. Якщо ж ви намагаєтесь проявити свою зверхність, ні про яку довіру не може бути навіть мови.

2. Будьте більш персональними. Цікавтесь приватним життям свого співрозмовника. Класична бізнес-теорія навчає керівників триматися на віддалі від своїх підлеглих. Але якщо ви хочете стати не просто формальним менеджером, а справжнім лідером – вам потрібно ігнорувати це правило.

3. Переходьте до суті. Навчіться говорити чітко і однозначно. Ваше основне завдання – щоб співрозмовник зрозумів, про що ви говорите. Але головне – вам

⁷ Drucker, Peter F. *Managing for the Future*, p. 299, (1992)

потрібно навчитися переходити до суті так швидко, як це взагалі можливо. Ніколи не витрачайте свій час та час співрозмовника на неважливі і необов'язкові речі.

4. Фокусуйтеся на тому, що ви можете дати, а не на тому, що ви хочете отримати. Найкращі комунікатори вміють надихати співрозмовника своєю візією та ідеями. І ключ до такого натхнення полягає у вмінні по-справжньому зрозуміти того, з ким ви розмовляєте і спробувати дати йому те, що йому потрібно.

5. Навчіться відкривати свою свідомість. Жорсткість "закритої" свідомості найчастіше виявляється основною перешкодою для нових можливостей. Замість того, щоб захищати свою власну точку зору, спробуйте прислухатися до ідей інших і проаналізувати їх. Дуже часто ви відкриєте для себе багато нових цінних речей.

6. Вмійте вислухати. В той момент, коли ви зрозумієте, що комунікація в першу чергу базується на вмінні слухати, а не на вмінні говорити – ви на крок наблизитеся до справжнього лідерства.

7. Замініть его емпатією. Проявляйте щирий інтерес до своїх співрозмовників і не дозволяйте власному его заволодіти ситуацією. Тільки так ви зможете створити справжню довіру.

8. Помічайте те, що не було сказано вголос. Великі лідери досягнули справжньої майстерності у вмінні помічати те, що не було сказано вголос. Дуже часто ваші співрозмовники доносять свою думку не словами, не вербалікою – а жестами, інтонацією та настроєм. І їхнє повідомлення може повністю відрізнятись від того, що вони говорять вголос.

9. Завжди знайте, про що ви говорите. Вас це може здивувати, але дуже часто ваші співрозмовники виявляються набагато більш компетентними, ніж ви. Не варто намагатися вголос розмірковувати про речі, в яких ви не є експертом, тільки для того, щоб продемонструвати свою владу.

10. Звертайтеся до груп як до індивідів. Лідерам далеко не завжди вдається поговорити окремо з індивідами в ситуації, коли ніхто не може їм завадити. Але найкращі з них можуть звертатися до будь-якої аудиторії, при цьому кожен з присутніх буде відчувати, що лідер звертається особисто до нього. Треба бути готовому змінити своє повідомлення, якщо цього вимагатиме ситуація. Ви не зобов'язані дотримуватися плану чи заздалегідь записаного на папері меседжу. Найкращі комунікатори миттєво адаптуються до ситуації, навіть якщо вона змінюється досить неочікувано⁸.

Культура комунікації на державній службі допомагає максимально ефективно встановлювати контакт між співрозмовниками, позитивно сприймати інформацію, перебороти байдуже чи негативне ставлення до тих чи інших ідей, ситуацій, проблем. Саме лідер, не просто робить все на належному рівні, а є тим, хто показує приклад для інших, демонструє належні практики, спроможний досягати поставленої мети, володіє високим станом комунікативної готовності реагувати на об'єкти (чи суб'єкти) та впливає на них, ефективно управляє процесом цієї взаємодії, бере на себе ініціативу та відповідальність за результати власних дій. І в цьому є глибокий сенс, адже управлінець, який має консервативний погляд на світ та на свою справу, боїться змін та нововведень, не зможе вивести державу, адміністративно-територіальну одиницю, територіальну громаду, організацію на новий рівень, які стануть беззахисними перед жорстким

8 Myatt, Mike. 10 Communication Secrets of Great Leaders // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.forbes.com/sites/mikemyatt/2012/04/04/10-communication-secrets-of-great-leaders/>

деструктивним впливом зовнішніх та внутрішніх факторів. Тому, лідерство сьогодні виступає ключовим елементом реалізації змін та розвитку суспільства, і як сучасна управлінська парадигма – набуває своєї особливої значущості, оскільки відсутність лідерського потенціалу в управлінців і низький рівень управлінської культури спричиняють суттєві перешкоди суспільному розвитку, спроможності суспільства здійснювати реформи.

Карпенко Зіновія Степанівна,
доктор психологічних наук,
професор, заслужений діяч науки і техніки України,
завідувач кафедри педагогічної та вікової психології
Прикарпатського національного університету імені
Василя Стефаника



КЕРІВНИК ЯК МЕДІАТОР У РОЗВ'ЯЗАННІ ЗАМІЩЕНИХ СЛУЖБОВИХ КОНФЛІКТІВ

Конфліктологія – популярна нині галузь соціально-психологічних досліджень, якщо брати до уваги проблеми, які виникають у взаєминах між людьми, і персонологічних студій, якщо розглядати конфлікт як розлад в аутокомунікації, що проявляється у відсутності саморозуміння, підміні адекватних оцінок реальних подій упередженими констатаціями й ірраціональними переконаннями тощо. Попри величезну кількість досліджень і методичних рекомендацій з конфліктологічної тематики проблема управління конфліктом досі не вичерпана. Особливу трудність становлять точна ідентифікація і конструктивне розв'язання так званих заміщених конфліктів.

Заміщений конфлікт – це результат перенесення суперечностей, які генеруються однією (наприклад, соціокультурною, гендерною, статусно-рольовою, політико-ідеологічною та ін.) цариною буття людини, в іншу (інтимно-особистісну, сімейну, професійну, освітньо-виховну та ін.). Заміщення, як правило, відбувається непомітно для учасника потенційного конфлікту, оскільки переноситься «серцевина» проблеми – глибинний (часто неусвідомлюваний) сенс суперечності, який виражає відмінність ціннісних устремлінь різних людей та спільнот, до яких ті себе відносять, або через залучення в які відбулася мимовільна, тобто, позасвідомі ідентифікація.

Прикладами заміщених конфліктів можуть бути: перенесення сподівань, що впливають з необхідності відтворення традиційних культурних сценаріїв розподілу владних функцій партнерів у моноетнічному союзі, на змішаний шлюб, які маскуються під взаємні претензії з приводу неприйнятної поведінки, брак поваги, нарікання на несправедливість тощо; труднощі в сімейному житті, зумовлені несправдженням інфантильних, архетипної природи сподівань жінки на доленосну зустріч з «лицарем на білому коні», який забезпечить їй довічне щасливе життя у вірному і заможному подружжі, та зворотне, з боку чоловіка, розчарування в «принцесі», яка в реальному житті далека від розтиражованих моделей глянцевого журналізму, що може призвести до злості перфекціонізму і суперництва на ґрунті професійних амбіцій, а, може, й тиранії щодо підлеглих такої жінки-керівника, з одного боку, та до регулярних епізодів запою,

безладного статевого життя, сімейного насилля, постійних кпинів на адресу дружини (можливі різні варіанти) – з іншого боку.

Слід зауважити, що на одну конфліктну ситуацію можуть бути спроектовані суперечності, які впливають з різних пластів колективного й індивідуального несвідомого учасників конфлікту. Це вимагає наполегливого, водночас неквапливого й делікатного «розпаковування мотрійки» – знімання шар за шаром конфліктогенних оболонок, розпізнавання тригерів конфліктної взаємодії на різних рівнях життєздійснення залучених у конфлікт осіб, заглиблення у потаємне, що потребує розкриття суті розбіжностей в обхід психологічних захистів, збирання доказів ненавмисного, але від того не менш тенденційного представлення реальності, коли факти підтасовуються під готові, узгоджені з інтроектованими (некритично засвоєними) цінностями і приписами суб'єктивні версії інтерпретації подій та типові для людини вчинки і звички.

З огляду на зазначені обставини виникає суспільний запит на фахівців з медіації (посередництва) в залагодженні насамперед виробничих, службових конфліктів, оскільки конфліктами приватної сфери займаються психотерапевти з різною теоретико-методичною підготовкою, яких в Україні вдосталь. Це дало б змогу підняти організаційну культуру державних службовців, поліпшити морально-психологічний клімат у структурних підрозділах місцевих державних адміністрацій (департаментів, управліннях, відділах), а їхнім керівникам – освоїти деякі вміння попереджувати переростання конфлікту як природного явища – реакції на ментальні, культурні, характерологічні та ін. розбіжності між людьми – у різновиди тупика: безпринципну обопільну ворожнечу опонентів, взаємні образи і звинувачення, максимальне віддалення з ігноруванням один одного, навмисну дискредитацію колег по службі тощо. А оскільки наразі відчувається брак фахівців відповідного профілю підготовки, на курсах підвищення кваліфікації державних службовців потрібно забезпечити навчання конфліктологічного мінімуму для керівників, зокрема в царині медіації конфліктної взаємодії, як складника їхньої управлінської компетентності. Результати такого навчання можуть бути відображені в запропонованій нижче пам'ятці, що містить рекомендації з ефективного посередництва у розв'язанні службових конфліктів.

1. Керівник не повинен відсторонюватися від конфлікту, який розгоряється, побоюючись, що це «кине тінь на нього» або що це «нижче його гідності». Дозволяючи опонентам «гризтися» між собою, він тим самим розширює «зону ураження» шляхом створення коаліцій, плетіння інтриг та рано чи пізно «викличе вогонь на себе».

2. Керівник має володіти всебічною інформацією про предмет конфлікту, вислуховуючи кожну зі сторін. Слід пильнувати, щоб здогадки й інтерпретації опонентів самому не приймати на віру: кожен факт мусить бути обґрунтований свідченнями очевидців або мати документальне підтвердження.

3. Задля об'єктивної оцінки внеску кожної зі сторін у наявний конфлікт посередник повинен визначити, якими уявленнями і мотивами керувався кожен з учасників конфлікту, які засоби, поведінкові прийоми він при цьому застосовував і до яких наслідків це привело.

4. Слід обговорити ефективність докладених зусиль під кутом зору того, як це наближає кожного до досягнення бажаного йому результату, а також позначається на ефективності функціонування організації загалом.

5. Окремо слід оцінити вплив міжособистісного взаємопоборення, кланового протистояння на досягнення організацією своїх стратегічних цілей та розв'язання поточних проблем.

6. У разі заміщеного конфлікту необхідно достеменно встановити, наскільки на деструкцію ділових взаємин вплинули невдачі особистого характеру опонентів, а наскільки системні помилки в управлінні, притаманні державній службі загалом: несправедливість в оплаті праці, що заохочує корупцію; проблеми в обліку кількісно-якісних показників ефективності трудової діяльності; протекціонізм вищого керівництва щодо окремих працівників даного структурного підрозділу, що змушує його керівника до компромісів із совістю та ін.

7. Виокремивши контексти, в яких проявляється службовий конфлікт, керівник як медіатор у його розв'язанні повинен продемонструвати сторонам, які мають суперечності, непродуктивність їхніх зусиль щодо просування власних інтересів за рахунок колег по службі та на шкоду організації загалом. Це чіткіше окреслить зону відповідальності кожного за врегулювання конфлікту в процесі перемовин.

8. Варто звернути увагу опонентів на типовий і дзеркальний стиль їхніх поведінкових реакцій в процесі ескалації конфлікту, породжений різними ціннісними орієнтаціями працівників, який проявляється у взаємному накопиченні образ, посиленні категоричності і полярності оцінних суджень відносно один одного, непоступливості, утвердженні у виключно своїй правоті й тотальному звинуваченні «ворога», що ускладнює порозуміння і формування готовності рухатися назустріч один одному.

9. Оскільки керівник – все-таки не спеціаліст із психології медіації, повномасштабне занурення в причини і символічний зміст проблем, які проектуються з надр несвідомого опонентів у царину професійної діяльності, перебуває за межею його компетентності. Тому важливо не піддаватися спокусі «збиватися на манівці», вникаючи в особисті мотиви поведінки співробітників і маніпулюючи фактами їх біографії, що може бути розцінено як безцеремонне втручання керівника у приватне життя підлеглого, а то й шантаж з боку першого. Краще порекомендувати прочитати відповідну літературу або порадити звернутися до фахівців.

10. Діалогічне залагодження конфлікту в процесі медіації підтримується такими настановами: «Виграти можуть усі», «Обмін вимогами і поступками мусить бути симетричним», «Існує набагато більше цінностей і цілей, які об'єднують людей, аніж тих, що їх роз'єднують». Ці настанови формують позитивний контекст комунікації, орієнтуючи на покрокове додання суперечностей в міжособистісному діловому спілкуванні.

Наведені рекомендації та зауваги – лиш частина тих, які можуть бути апробовані в практиці продуктивного залагодження службових конфліктів. Ширший їх перелік і розлоге представлення можна знайти в поданій нижче літературі:

1. Карпенко З. С. Прикладна конфліктологія: навчально-методичний посібник / З. С. Карпенко. – Івано-Франківськ : ІФОЦППК, 2012. – 84 с.
2. Келлетт П. Конфликтный диалог: работа с пластами значений для продуктивных взаимоотношений / П. Келлетт. – Х. : Изд-во «Гуманитарный Центр» (М. А. Новицкая), 2010. – 416 с.
3. Конфліктологія для управлінця / Упоряд. Л. Галіцина. – К. : Шкільний світ, 2008. – 128 с. – (Бібліотека «Шкільного світу»).
4. Пірен М. І. Конфлікт і управлінські ролі: соціально-психологічний аналіз: навч.-практ. посіб. / М. І. Пірен. – К. : УАДУ, 2000. – 200 с.
5. Русинка І. І. Конфліктологія. Психотехнології запобігання і управління конфліктами: навч. посіб. / І. І. Русинка. – Київ, 2007. – 332 с.
6. Скотт Дж. Способы разрешения конфликтов / Дж. Скотт. – Киев : Внешторгиздат, 1991. – 191 с.
7. Шейнов В. П. Управление конфликтами: теория и практика / В. П. Шейнов. – Минск : Харвест, 2010. – 912 с.

Литвин-Кіндратюк Світлана Данилівна,
кандидат психологічних наук,
доцент кафедри педагогічної та вікової психології
Прикарпатського національного
університету імені Василя Стефаника



КУЛЬТУРНИЙ ВИМІР ДІЛОВОГО СПІЛКУВАННЯ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ В ДОБУ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

В умовах глобалізації життєва та професійна компетентність державного службовця зазнає істотних змін, оскільки ситуації ділового спілкування на тлі стрімкої урбанізації та примноження соціокультурних контекстів міського укладу життя ускладнюються та урізноманітнюються. Здатність ефективно трансформувати й оптимізувати ці ситуації за цих умов опирається на більш повне та соціально адекватне врахування їх культурного виміру. На часі розвиток та спеціальне формування у структурі професійної компетентності державного службовця такої складової як культурна компетентність в єдності її елементів та численних характеристик.

У цьому зв'язку виникає запитання: «Якими бачаться зміст та поведінкові форми реалізації культурної компетентності державного службовця в Україні в контексті глобалізації? Що є джерелом її змістовного наповнення?» Відомо, що провідний дискурс ділового спілкування нині творить велике місто, зрештою мегаполіс з його мультикультурністю та заплутаними й, навіть, дещо хаотичними мережами спілкування. Численні зарубіжні довідники та практичні посібники з питань ділового спілкування рясніють порадами щодо розвитку навичок ведення переговорів та ділових зустрічей, тим самим пріоритет надається розвитку міжкультурної компетентності фахівця [4].

Водночас не секрет, що у більшості країн світу спосіб життя малих міст, містечок, селищ нині поєднує ознаки постмодерності, модерності та традиційності. Він продовжує зберігати етнокультурні особливості соціальної взаємодії в умовах повсякденності й ділового життя. Останнє свідчить швидше не про глобальність соціальних процесів та перетворень (Е. Гідденс)[2], а про глокальний характер сучасного існування (Робертсон) [9], де глобальність інформаційних та економічних потоків, різного виду міграцій населення поєднуються з локальними, територіальними прикметами їхнього проживання та перебування.

Нині існує кілька сотень визначень поняття «культура», вчені виокремлюють описові, історичні, психологічні дефініції тощо. Найбільш поширеним є трактування культури як сукупності досягнень суспільства в матеріальній і духовній сферах життєдіяльності її членів. Проте, як слушно

зазначає український соціолог В. Піча, « культура – це не тільки результат, а й власне процес свідомої діяльності людини, у ході котрої змінюється не лише оточуюче її середовище, але й вона сама» [8, с. 206]. Тому конструювання будь-якої соціальної взаємодії, форми спілкування з метою передачі соціального досвіду теж є явищем культури, а народні емпіричні знання виступають як певні знання культурно-регіонального рівня, що мають традиційно-звичаєву основу (поряд із більш широкими цивілізаційними) і пов'язані з основними функціями культури.

Нині етнокультура будь-якого народу не є застиглим явищем. Вона багатоманітна й відносно мінлива, поєднує традиційність і певні інновації, охоплює етнокультуру міста й села, уможливорює різноманітні міжкультурні контакти на засадах загальнолюдських цінностей, які призводять переважно до її збагачення.

Відтак, до спільних соціально-психологічних рис швидше стабільних сільських і більш динамічних міських спільнот учені відносять насамперед їхню територіальність і соціально-культурні функції [3]. Однак, на їх думку, в умовах глокальності поступово втрачає зміст саме протиставлення способів життя за лінією «сільський» (rural) і «міський» (urban), оскільки ці відмінні за соціально-територіальною еволюцією спільноти відтепер збагачені єдиним мережевим простором спілкування, а їхні члени обопільно опиняються у фарватері міграційних процесів. Проте лідерство в складних констеляціях соціально-типового й тривіального, унікального та неповторного все ж віддається життєвим стратегіям членів урбаністичних спільнот. З. Бауман вважає, що сучасні міста є залюдненими сценами або полями бою, де глобальні сили та локальні сенси й ідентичності зустрічаються, стикаються та шукають співіснування і саме їхнє протистояння скеровує динаміку міста «плинної новочасності» [1, с. 123].

Важливо відзначити, що глобалізація створює «нову оправу» процесів і форм суспільного життя в місті й селі внаслідок урізноманітнення культурного ландшафту. Нині він представлений не лише агроландшафтами чи осередками безпосереднього спілкування членів соціальних спільнот, а й глобальними потоками медіашафтів, фінансошафтів, техношафтів тощо, де традиційна топологія локального місця подій поєднується з топологією мереж, надаючи їй гібридного характеру. У збагаченому інтер'єрі суспільного життя актуалізуються нові цикли впорядкованості видів соціальної поведінки особистості, змінюється баланс їхньої стабільності – мінливості. Заміна модернізованого, «промислово-виробничому порядку постіндустріальним та інформаційним порядком» [5, с. 18] підсилює зазначені поведінкові зміни в ситуації переходу до мандрівного, глобального життя. Передовсім вони реалізуються в контексті соціальної, транснаціональної мобільності в умовах міста.

Очевидно, що у будь-яку історичну епоху, у кожному суспільстві розвиток особистості зумовлений способом і укладом життя народу, соціокультурними, соціально-психологічними, соціально-педагогічними особливостями соціалізації. Набуття особистістю життєвої, зокрема культурної компетентності, яка є соціально адекватною певній історичній епосі, її соціокультурним викликам забезпечує її життєздійснення в усіх сферах життя, зокрема дозволяє стати більш ефективним учасником ділового спілкування з урахуванням етносоціальних

прикмет взаємодії учасників спілкування. На нашу думку, у структурі культурної компетентності варто виокремлювати низку компонентів, а саме: соціокультурна, етнокультурна, міжкультурна. У залежності від масштабів поселення, чисельності членів територіальної громади, густоти сітки соціальної взаємодії в обрамленні переважно промислових чи природних агроландшафтів виникає властива його мешканцям своєрідна конфігурація цих складових. Вона може відзначатися пріоритетами у плані досвіду міжкультурної взаємодії переважно для мешканців великих міст, так і соціальної взаємодії на засадах швидше етнокультурного досвіду, традицій, звичаїв, що притаманні певному етнографічному регіону за умови його збереження в тих чи інших областях України.

Таким чином, життєву компетентність особистості варто розглядати не як перелік елементів життєвого досвіду чи просту суму знань про соціальне середовище, а як системно-структурне утворення, що має ієрархічну будову, тобто виходячи з позицій системного й синергетичного підходів. У такому разі новітні складові у структурі професійної компетентності особистості конструюються у процесі соціокультурних трансформацій з огляду на зміни базових життєвих компетентностей.

Психолого-історичні розвідки персоногенезу дозволяють дійти висновку, що на роль базової компетентності особистості може претендувати культурна компетентність, яка, як вже зазначалося містить три компоненти. Значення культурної компетентності дедалі частіше підкреслюють соціальні психологи, котрі розвивають соціокультурну парадигму у психологічній науці. Приміром відмінності у змістовному наповненні різних варіантів етнокультурної компетентності як складової цієї компетентності свідчать про їх неоднакову придатність зайняти місце базової компоненти в структурі професійного досвіду державного службовця. Йдеться про варіанти компетентності, які хибують недостатнім обсягом знань про історію краю, міста та села, про типовий уклад та ритм життя, риси вдачі їх мешканців, трудові, побутові, дозвіллеві звички. Фахівцю також варто уникати поверховості оволодіння мовленнєвими практиками, говірками, стилями етикетної поведінки, які побутують у цій місцевості тощо.

Проблема досягнення комплементарності між етнокультурною компетентністю державного службовця та аналогічною складовою життєвого досвіду членів територіальних громад звичайно ставить низку нових завдань перед психологією соціальних спільнот, етнопсихологічними дослідженнями етнічного складу й характеру народу. Мовиться приміром про етнокультурну компетентність членів територіальних громад Прикарпаття та Закарпаття, які переважно представляють етнографічні групи гуцулів і бойків, або, про особливі її риси в ментальності та побуті етнографічної групи горюнів, що мешкають на території Сумської області з його лісистим ландшафтом і зберігають окремі особливості традиційного способу життя та його укладу, тощо.

З метою врахування специфіки етнокультурного досвіду представників тої чи іншої територіальної громади державний службовець потребує постійного збагачення свого етнокультурного багажу в плані поглиблення знань про спосіб та уклад життя людей, їхні традиційні уявлення, вірування, міфологічні

уявлення, фольклорні звичаї, володіння традиційним лексиконом, говірками (зокрема гуцулів, бойків), ознайомлення з правилами народного етикету тощо.

Аналізуючи міфологічну картину світу сучасних мешканців Карпат, зокрема гуцулів, ми дійшли висновку як про певні труднощі, так і переваги узгодження системи їхніх міфологічних уявлень з раціональною картиною світу, яка конструюється в умовах глобалізації [6]. Так, у мешканців великих міст та мегаполісів структура первинних міфологічних уявлень зазвичай відсутня або редукована, що дозволяє насаджувати їм «неоміфи». Останні претендують на лакуни в структурі соціальних уявлень городянина, поступово заповнюють їх новим змістом. В той час як у горян має місце відносно добре збережена структура первинних міфологічних уявлень, що породжуються зумовленою ландшафтом тяглістю елементів традиційного укладу життя, на яку «накладається» новітня міфологія, котра продукується засобами масової комунікації, певними жанрами в мистецтві, приміром «фентезі», що активізують процес міфоруитуальної творчості в уяві особистості, при чому швидше абстрактно й віртуально.

До речі, французький психолог С. Московічі вважає, що соціальні уявлення здійснюють свій невідворотній і домінуючий вплив на розвиток особистості в традиційних суспільствах, у яких комунікація організовується на засадах консенсусу, згоди [7, с. 3], з використанням ритуалів, народних обрядів, що мають виразну міфологічну та фольклорно-мистецьку домінанту. Водночас інтенсивне культивування в соціальному просторі територіальної громади штучно конструйованих неоміфів масової свідомості на шкоду традиційним етнокультурним уявленням часто-густо призводить до ритуалізації поведінки її членів на засадах схематизму й віртуальності. Відтак державному службовцю слід враховувати, що зазначені деформації культурної компетентності громадян здатні розвивати в них готовність до некритичного сприймання маніпулятивних впливів неоміфологічного змісту та реалізації у своїй поведінці.

Таким чином, у добу глобалізації культурна компетентність є важливою складовою фахової підготовки державного службовця, яка дозволяє йому більш ефективно враховувати соціально-психологічні та етнокультурні особливості ділового спілкування з різними категоріями громадян в контексті способу та укладу життя територіальної громади.

Література

1. Бауман З. Плинні часи: життя в добу непевності / Зигмунд Бауман; [пер. з англ. Антона Марчинського]. – К.: Критика, 2013. – 176 с.
2. Гідденс Е. Соціологія / Е. Гідденс. – К.: Основи, 1999. – 344 с.
3. Губеладзе І. Порівняльний аналіз соціально-психологічних особливостей сільських та міських спільнот / І. Губеладзе // Практична психологія та соціальна робота. – 2011. – № 10. – С. 63-67.
4. Карт П. Преодоление культурных различий: Практическое руководство по международному деловому общению / Пенни Карт, Крис Фокс; пер. с англ. И. Гаврилова. – М.: Фаир-Пресс, 2005. – 224 с.
5. Леш С. Соціологія постмодернізму / Скот Леш ; пер. з англ. Юрія Олійника. – Львів: Кальварія, 2003. – 344 с.

6. Литвин-Кіндратюк С. Д. Труднощі узгодження міфологічних уявлень горян в добу модерну / С.Д. Литвин-Кіндратюк // Гірська школа Українських Карпат. – 2013. – № 10. – С. 80-84.
7. Московичи С. Социальное представление: исторический взгляд / С. Московичи // Психологический журнал. – 1995. – Т. 16. – № 2. – С. 3-13.
8. Піча В. М. Довідковий розділ / В.М. Піча // Культурологія: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів I – IV рівнів акредитації / за заг. ред. В. М. Пічі. – Львів: “Магнолія плюс”, 2003. – С.199-212.
- 9 Робертсон р. Глокалізація: часопростір і гомогенність-гетерогенність / Роланд Робертсон // Глобальні модерності; за ред. М. Фезерстоуна, С. Леша, р. Робертсона; пер. з англ. Т. Цимбала. – К.: Ніка-Центр, 2013. – С. 48-72.
10. Титаренко Т. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності / Тетяна Титаренко. – К.: Либідь, 2003. – 376 с.



Пахомов Володимир Миколайович,
кандидат філологічних наук,
доцент кафедри соціальних комунікацій та права
Івано-Франківського національного технічного
університету нафти і газу

АТРИБУТИ ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В ТОРОНТО (КАНАДА)

Актуальність дослідження полягає в тому, що в системі соціальних комунікацій в Україні не створено відповідного культурного та інформаційного простору, не надається належна увага забезпеченню правових, економічних та організаційних умов для гарантування прав громадян, а громадяни у свою чергу не спішають використовувати надані права, а тим більше відповідально виконувати покладені на них обов'язки.

До різних аспектів комунікативної культури зверталися чимало дослідників, серед них С. Абрамович, Н. Бабич, Ф. Бацевич, В. Бебик, Л. Бутенко, С. Денисюк, В. Корнієнко, О. Кулакова, А. Омельчук, В. Ремізов, Є. Рогов, Є. Руденський, В. Садовська, С. Сарновська, В. Тернопільська, Г. Чайка, Т. Чмут, А. Шиян, М. Чикарькова М. та інші.

Об'єкт нашого дослідження – комунікативні процеси в Канаді.

Предмет дослідження – формування соціально-комунікативної культури в Торонто.

Мета дослідження – окреслити основні проблеми соціально-комунікативної культури, окремі шляхи їх вирішення.

Визначень понять «культура», «комунікація», «комунікативна культура» є чимало. З певними застереженнями можна погодитися з роздумами про комунікативну культуру А. Омельчук :

«... Комунікативна культура є однією із складових загальної культури; вона вдосконалюється в процесі взаємодії людини з оточуючими; комунікативну культуру формує зовнішнє середовище, мікросоціальне середовище, соціальні установки; її необхідно розглядати як привнесене особистісне утворення, яке, впливаючи на якість діяльності й комунікації, формується в процесі участі в ній людини. [...] Комунікативна культура формується під впливом соціальних, психологічних та культурологічних умов, вона неодмінно спирається на ті норми і вимоги, які висуває суспільство на певному етапі свого розвитку...» [11].

Місце нашого дослідження вибране тому, що Канаді, за даними Організації Об'єднаних Націй, належить четверте місце зі списку індексу розвитку країн

[21], що ця держава одна з провідних з видобутку нафти і газу. У цій країні, за різними даними, проживає близько 1,5 млн. чол. українського походження – восьма за чисельністю етнічна група в Канаді. Це третя країна світу з найбільшим числом етнічних українців – після України й Російської Федерації. А також тому, що автор цієї статті мав можливість протягом місяця безпосередньо спостерігати за особливостями соціальних комунікацій у Торонто.

Подано деякі відомості про Канаду [докладніше див. 2; 6; 7; 17-21; 24].

Канада займає північну частину Північної Америки. Це друга за площею країна світу, яка поступається лише Росії.

Канада – федерація, до складу якої входять десять провінцій і три території: 1. Альберта. 2. Британська Колумбія. 3. Манітоба. 4. Нова Шотландія. 5. Нью-Брансвік. 6. Ньюфаундленд і Лабрадор. 7. Онтаріо. 8. Острів Принца Едварда. 9. Квебек. 10. Саскачеван. 11. Північно-західні території. 12. Юкон; 13. Нунавут.

За формою правління Канада – конституційна (парламентарна) монархія, з королевою Єлизаветою II в ролі глави держави. Канада – країна багатокультурна і багатомовна: на федеральному рівні визнано дві державні мови – англійську та французьку. Будучи технологічно і промислово розвиненою країною, Канада має диверсифіковану [підкреслення наше. – В. П.] економіку, яка у значній мірі базується на багатих природних ресурсах країни і на торгівлі. Канада є членом Великої Сімки, НАТО, Британської Співдружності, Франкофонії і Організації Об'єднаних Націй [7].

Канадці дуже люблять свою країну і часто підкреслюють, у чому вони унікальні, оригінальні [6; 7; 17-21; 24]:

У Канаді проживають, за різними даними, від 33 до 39 млн. чоловік. Щільність населення в Канаді становить 8,6 чоловік на квадратну милю – і це дев'ята з країн у світі, відома своєю малою щільністю населення.

Більше 16 % населення країни – іммігранти.

Понад 42% канадців – католики, 23% – протестанти.

42% населення Канади має вищу освіту.

Канадські ВНЗ – це науково технічні центри, де проводяться і навчання, і серйозні наукові дослідження, до яких залучаються студенти. Понад 30% усіх вчених Канади працюють в університетах, а дохід від наукової діяльності становить близько 20 мільярдів канадських доларів, що більше ніж приносять туризм або лісозаготівля, провідні галузі в Канаді.

Середня тривалість життя людей в Канаді становить 81,16 року, і це восьмий показник у світі.

80,5% будинків в Канаді підключені до Інтернету.

У Канаді 1453 аеропорти.

У 1967 в місті St Paul (провінція Альберта) був побудований перший у світі майданчик для приземлення НЛО.

Канадці зробили багато важливих для людства винаходів: баскетбол, гас, телефон, телевізор, електронний мікроскоп, електрична лампочка, електричний орган, електрична плита, інсулін, снігохід.

Гелексіленд у торговому центрі Едмонтоні в провінції Альберта є найбільшим у світі парком розваг, розташованим у приміщенні.

У Канаді заборонено поширення коміксів, у яких зображується вчинення злочинів.

Найменша в'язниця у світі знаходиться в Канаді. Її площа – 270 квадратних метрів.

Конституція Канади – правова основа країни і складається, як із записаного тексту, так і із неписаних традицій та угод. У Канаді під конституцією розуміють зведення актів, британських законів, судових рішень тощо.

Канада належить до так званих «сильних федерацій», у яких частини федерації мають значні права та обов'язки, частина рішень центрального уряду має виконуватися провінціями.

У Канаді на федеральному рівні представлені чотири політичні партії: Консервативна партія Канади, Ліберальна партія Канади, Нова Демократична партія і Квебекський блок.

Канада – дуже різноманітна країна з етнічної точки зору. За переписом 2001 року в Канаді живуть 34 етнічні групи, які складаються як мінімум зі 100 000 чол. Найбільша етнічна група називає себе «канадцями» (32,2%), далі – англійцями (21,0%), французами (15,8%), шотландцями (15,1%), ірландцями (13,9%), німцями (10,2%), італійцями (4,6%), китайцями (4,3%), аборигенами (індійцями та ескімосами – 4,1%) та українцями (3,9%).

Мови у Канаді, англійська, яка є рідною мовою для 17,3 млн. канадців, та французька, якою розмовляють 6,7 млн. людей – дві офіційні мови Канади. Водночас для багатьох рідними є інші мови, такі, наприклад, як українська, китайська, німецька, польська, іспанська, португальська, італійська, нідерландська, арабська та інші.

Однак не завжди і не все в Канаді було і є гладко.

За всю історію цієї країни аж до недавнього часу виникали деякі конфліктні ситуації між англомовним і франкомовним населенням.

Напруга між двома основними діаспорами Канади досягло піку в жовтні 1970 року, коли Фронт визволення Квебеку, терористична організація, влаштовувала вибухи в містах, грабувала банки і яка зробила низку інших злочинів, викрала торгового представника Сполученого Королівства, Річарда Кроса. Армія поклала кінець революційним настроям, і було заарештовано кілька сотень підозрюваних у змові [21].

Канада активно веде Федеральну політику багатокультурності у двомовному середовищі, офіційно визнану Урядом Канади в жовтні 1971 р. провідною в гуманітарній сфері [2, с. 31].

За нашими спостереженнями, Канада в останні 50 років надає великого значення вітчизняній геральдиці, символіці, позитивним девізам, лозунгам, гаслам, які об'єднують канадців.

15 лютого 1965 року був заснований національний прапор.

У 1967 році канадський парламент офіційно затвердив англійський варіант гімну.

Сучасного вигляду герб Канади набув у 1994 році.

Кожна провінція має свою столицю і парламент.

Провінція Онтаріо – друга за розміром провінція Канади, де проживає більше 12 млн. чол.

Офіційні символи Онтаріо: Щит, Герб, Девіз, Прапор, Франко-Онтарійський прапор, Білий тріліум, Аметист, Гагара звичайна, Східна біла сосна [18, с. 82-83].

Через обмежені рамки статті не можемо детально охарактеризувати ці знаки, пояснити їх символіку. Але окремі позиції оминати не можна. Наприклад, девіз провінції Онтаріо, написаний під щитом латинською мовою, звучить так: «Лояльною починалася, лояльною залишається» (лояльний, як відомо, – це: 1) Який тримається в межах законності. 2) Який коректно, доброзичливо ставиться до кого-, чого-небудь).

Прапор провінції вважається офіційним від 1965 року.

Франко-Онтарійський прапор був уперше представлений широкій громадськості 25 вересня 1975 року.

Аметист вважається офіційним символом Онтаріо від 1975 року.

Східна біла сосна – офіційний рослинний символ від 1984 року.

Гагара звичайна вважається офіційним пернатим символом провінції від 1994 року. Зображення цього птаха виکارбуване на канадській однодоларовій монеті.

Столиця провінції Онтаріо – Торонто.

Поселення «Торонто» у перекладі означає «місце зустрічі».

Торонто, найбільше місто Канади, радо зустрічає кожного.

Міська рада Торонто затвердила герб міста в жовтні 1998 року. Внизу герба написані слова: «Наша сила – в розмаїтті» [18, с. 69] (а розмаїтий, як відомо, – це: 1) Неоднаковий, несхожий з іншим (іншими) в чому-небудь; різноманітний. || Який складається з несхожих, неоднакових між собою предметів, осіб і т. ін. 2) Неоднорідний за змістом, формою, силою вияву і т. ін. || Різний за кольором, тоном; різнобарвний).

Девіз Торонто: «Місто, яке працює». І Торонто і вдень, і вночі виправдовує свій девіз.

Місто приваблює приїжджих своїми багатопверховими й маленькими будиночками, церквами, парками, скульптурами, фонтанами. Над всім цим видима із будь-якого місця Торонто одна із найвищих телевеж світу – СІ-ЕН-Тауер, заввишки 553 метри, яка була найвищою до 2007 року [18, с. 7].

Європейцям Торонто здається типово американським містом, для американців все виглядає англійським [18, с. 7-8].

У Торонто найдовша у світі вулиця Янг. Її довжина 1896 км. І все це на території Онтаріо [18, с. 10].

На наш погляд, Торонто живе якимось усталеним стабільним поважним робочим ритмом, без галасу і крику, без ревів моторів (незважаючи на те, що тут три аеропорти, що кожні три хвилини з аеродрому Пірсон піднімаються і сідають на нього літаки), без зайвої метушні і нервозності, без сміття вуличного і словесного, з вітаннями і усмішками навіть до незнайомців, з акуратно підрізаними кронами дерев і підстриженою травою, з чорними і рудими білками, зайчиками, дикими гусьми, чайками, які не бояться публіки і гуляють людними вулицями. За календарний місяць усталений ритм, темп був лише трохи порушений вечірніми залпами із гармат 1 липня – на честь Дня незалежності Канади, і частково, майже непомітним традиційним щорічним парадом геїв, який був власне для них і для окремих роззяв-туристів. Поза тим місто ритмічно

працювало вдень і вночі, бо і вдень, крім вихідних днів і вечірніх годин, людей на вулицях майже не було, а вночі місто працювало, як це було необхідно. Частіше можна було побачити хіба що автомобілі, які заводяться і курсують майже безшумно. Склалося враження, що одна українська автівка видає при заведенні і русі гудіння набагато більше, ніж всі механізми шестимільйонного Торонто.

Коротко інші наші спостереження:

- Мешканці Торонто відзначаються незмінною доброзичливістю, толерантністю.

- Місцеві жителі при зустрічі обов'язково посміхаються і вітаються “Хай! (привіт)”.

- Одно-двоповерхові будиночки зі старим фасадом якимось на диво органічно вмонтовані у висотні споруди

- У Торонто здебільшого у всьому порядок.

- Дороги рівні, відремонтовані, чисті, з розмітками. Всі вулиці, доріжки, стежки у парках і в лісі акуратно, охайно прибрані, заметені, хоч двірників не видно.

- Все робиться без гвалту і крику, професійно.

- Не бачили жодного п'яниці, та навіть людини з пляшкою пива у руці. Можливо тому, що перевезення алкоголю між провінціями без спеціального дозволу вважається нелегальним.

- По трасі рухаються переважно зі швидкістю 120 км. Автобан відділений від населених пунктів суцільним високим бетонним парканом, щоб зменшити потужність звуку для тих, хто проживає поруч.

- Біля якогось мосту, на віддалі 44 км від Торонто у напрямі до Ніагарського водопадку, розміщене оголошення-попередження англійською мовою з приблизно таким змістом: “За серйозне порушення правил дорожнього руху– штраф 10 тис. канадських доларів” (за нашим курсом майже 200 тис. гривень).

- Практично не помітно банків у місті, бо вони розташовані на одній вулиці.

- Зовсім не видно обмінних пунктів, яких у нас тисячі.

- Дуже мало аптечних комплексів, невеликих аптек зовсім немає.

- Ніякий транспорт не має права обганяти шкільний автобус.

- Гідранти розташовані недалеко один від одного. Того, хто хоч би на мить закрий доступ до них, штрафують щонайменше на 100 канадських доларів (канадський долар– 19-20 гривень).

- У Торонто практично не видно людей з мобільними телефонами, а тим більше тих, хто розмовляє по мобільному так голосно, немов на весь світ, як у нас. Телефони вмонтовані у навігатори, а тому водії не тримають їх у руках.

- У парках і навіть у лісі асфальтові доріжки, по яких безперестанку рухаються велосипедисти.

- Вражає спокій і тиша у торонтському метро (щоправда Київське метро облаштоване краще).

- Назви зупинок і в метро, і в автобусах оголошують постійно, а також повідомляють через електронне табло.

- Автобуси чисті, охайні.

- Перевага всюди надається пішоходу.
- На великих станціях автобусні площадки для посадки і висадки пасажирів роздільні.
- При вході (і виході) в літак, у вагон, у магазин, у приміщення службовці завжди кажуть клієнту «дякуємо».
- Функціонує багато муніципальних безплатних басейнів з підігрівом води.
- У Торонто багато зелені.
- Працює 30 українських телевізійних каналів.
- Найчастіші “перехожі” Торонто– чорні білки. Рідше трапляються руді.
- Не приходить нікому в голову кататися на дитячому майданчику, на дитячих гойдалках, на дитячих гірках.
- За місяць в Торонто не помічено ніяких мітингів, сварок, суперечок.
- Під час маленького зіткнення транспорту (без людських жертв і навіть травм) прибули швидка і пожежна машини, евакуатор, поліція, страхова компанія, ще якісь невідомі нам інші служби.
- Водночас поліції майже непомітно, а порядок є.
- Не видно людей і в крамницях у робочий час. Пожвавлення людності відбувається після робочого дня, або у неділю, коли безперервний потік машин везе людей за місто на природу, хоч природи і в самому Торонто за нашими мірками достатньо.
- Тут ніхто не має права, купивши власний будинок, його перебудовувати, добудовувати, надбудовувати, принаймні ззовні, обгороджувати, засмічувати і не доглядати прибудинкову територію. Є відповідні норми до термінів скошування трави і великі штрафи за їх недотримання.
- У Канаді, якщо купив маєток з деревами, то не маєш права без дозволу їх зрубати, відгородити від інших мешканців, а повинен доглядати на радість собі й іншим громадянам.
- Враження, що тут не надто цікавляться політикою і політиками.
- Тут багато що регулюється штрафами, часто великими.
- Люди говорять мало, обмінюючись необхідними фразами, але дуже часто мило усміхаючись.

Правова і комунікативна культура в Торонто формується шляхом виховання особливих (гуманних, людських) рис.

Тут культивується бережливе ставлення:

- до фауни і флори (тут вважають, люди прийшли на територію рослин і тварин, а не навпаки);
- до історії (шляхом згладжування її гострих кутів, а не роздування конфліктів на базі непорозумінь);
- до традицій;
- нової толерантної філософії через старі і нові постулати гуманного співжиття.

У Канаді культ праці; культ доброзичливості; культ закону і права однаковий для всіх; культ дотримання і виконання вимог законів; культ незаважання і сприяння іншим; культ тиші; культ ритму; культ шанобливого ставлення до історії і традицій інших; культ несприйняття алкоголю; культ відпочинку на природі у вихідні; культ бережливого ставлення до навколишньої природи, будівель і предметів; культ чистоти і порядку.

Ці всі чинники, атрибути, фактори формують правову і комунікативну культуру канадців, яка може прислужитися і нам, українцям.

Приємно, що в Торонто ще все-таки потужний “український слід”. У місті проживає більше 105 тис. українців [18, с. 163]. Тут розташовані Генеральне консульство України в Торонто; Світовий конгрес українців (СКУ); Конгрес українців Канади (КУК); Українське Національне Об'єднання (УНО) Канади; Ліга українців Канади; Спілка української молоді (СУМ); ПЛАСТ; Об'єднання демократичної української молоді (ОДУМ); Канадсько-українська імміграційна служба (КУІС); Канадсько-українська суспільна служба; Товариство українських канадських професіоналів і підприємців; Українсько-канадський дослідчо-документаційний центр; Канадська фундація українських студій; Український музей Канади (відділ Онтаріо); Музей Тараса Шевченка; Музей українського народного мистецтва; Канадсько-українська мистецька фундація; Інститут св. Володимира; Дім Тараса Шевченка; Пам'ятник Лесі Українці; Шкільна Рада відділу КУК; цілоденні і суботні українські школи, дитячі садочки; греко-католицькі і православні церкви; фінансові установи; будинки для старших (для людей похилого віку); Українсько-канадський меморіальний парк на вулиці Скарлет та багато іншого українського [18, с. 176-177].

Дбають у Канаді в цілому, і в Торонто, зокрема, про документи української культурної спадщини та пов'язані з історією України і українців [2].

Вражає, що тут функціонують українські бібліотеки, видавництва, книгарні, навіть крамниці з овочами, фруктами, продуктами, привезеними з України. У крамниці української книги “Буква” практично є всі книги, які видаються в Україні, але їхні ціни набагато вищі. Є в цій крамниці й ікони, картини, вишиванки, кепки й інші атрибути з українською символікою. Водночас не помічено україномовних книг, опублікованих власне канадськими видавництвами. Відчувається з розмов, що українство в Канаді треба підтримувати на рівні Української держави, бо на волонтерстві і на кошти сучасної еміграції це складно. Наприклад, Польща у 2014 році фінансувала в Канаді 9 своїх культурологічних проєктів на суму понад 700 тис. злотих (майже 5 млн. грн.) [23, с. 3].

Нам треба постійно спілкуватися з Канадою, бо там проживає багато українців, серед них нова хвиля високопрофесійної української імміграції кінця ХХ – початку ХХІ століття (вже «від 90-их років кількість українських професіоналів переважила середній рівень у Торонто» [18, с. 163]. Ці українці при правильному їх залученні могли би принести вагому користь як Канаді, так і Україні.

Мабуть, нам, українцям, треба не так багато, щоб візуально дорівнятися до так званих передових країн:

- Поваги до законів.
- Порядку у всьому.
- Ритмічної роботи.
- Уваги один до одного.

Іншими словами, треба створити в Україні необхідний раціональний комунікативний клімат.

Список використаних джерел

1. Абрамович С. Д., Чікарькова М. Ю. Мовленнєва комунікація: підручник / С. Д. Абрамович, М. Ю. Чікарькова. – К. : Центр навчальної літератури, 2004. – 472 с.
2. Архівна українська в Канаді : довідник / упоряд.: І. Матяш (керівник), р. Романовський, М. Ковтун та ін.; Держкомархів України, Укр. наук.- дослід. ін.-т архів. справи та документознавства, Канад. ін.-т укр. студій Альберт. ун-ту. – К., 2010. – 882 с.
3. Бацевич Ф. С. Основи комунікативної лінгвістики: підручник / Ф. С. Бацевич. – К. : Видавничий центр «Академія», 2004. – 344 с.
4. Бебик В. М. Інформаційно-комунікаційний менеджмент у глобальному суспільстві: психологія, технології, техніка паблік рилейшнз. – К. : МАУП, 2005. – 440 с.
5. Бутенко Л. Розвиток професійного мовлення майбутніх спеціалістів технічного профілю / Лариса Бутенко // Дивослово. – 2014. – № 1.
6. Енциклопедія українознавства : Словникова частина : в 11 т. / Наукове Товариство ім. Шевченка ; гол. ред. проф., д-р Володимир Кубійович. — Париж ; Нью-Йорк ; Львів : Молоде життя, 1954–2003.
7. Канада — Вікіпедія. — Режим доступу: <https://uk.wikipedia.org/wiki/Канада>
8. Корнієнко В. О. Моделювання процесів у політико-комунікативному просторі: монографія / В. О. Корнієнко, С. Г. Денисюк, А. А. Шиян. – Вінниця : ВНТУ, 2009. – 207 с.
9. Кулакова О. М. Компонента культури в мовній комунікації інформаційного суспільства // Науковий вісник Харківського нац. пед. ун-ту ім. Г. С. Сковороди. — Х., 2009. — Вип. 32. — С. 90–99.
10. Культура фахового мовлення: Навчальний посібник / За ред. Н. Д. Бабич. – Чернівці; Книги-ХІІ, 2006. – 496 с.
11. Омельчук А. І. Комунікативна культура державного службовця: понятійно-категорійна сутність / А.-І. Омельчук. – Електронне наукове фахове видання "Державне управління: удосконалення та розвиток", 2011, № 8, включено до переліку наукових фахових видань України з питань державного управління (Наказ Міністерства освіти і науки України від 06.11.2014 № 1279) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=312>
12. Садовская В. С. Основы коммуникативной культуры / В. С. Садовская, В. А. Ремизов; [общ. ред. Ремизова В. А.] — М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2011. — 206 с.
13. Сарновська С. О. Сучасна соціальна комунікативна культура (філософсько-методологічний аналіз) : Автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. філос. наук. 09.00.03. / Ін-т філософії ім. Г.С.Сковороди НАН України. — К., 2000. — 18 с.
14. Соціальна комунікація [Електронний ресурс] / — Електронні дані (1файл) – Режим доступу : http://uk.wikipedia.org/wiki/Соціальна_комунікація – Назва з екрана.

15. Теорія розбитих вікон [Електронний ресурс] / – Електронні дані (1файл) – Режим доступу : http://uk.wikipedia.org/wiki/Теорія_розбитих_вікон. – Назва з екрана.
16. Тернопільська В. Теоретичні аспекти феномена «Соціально-комунікативна культура» / Валентина Тернопільська // Вісник Львівського університету. Серія педагогічна. – 2007. – Вип. 22. – С. 44–50.
17. Торонто – Вікіпедія. – Режим доступу: <https://uk.wikipedia.org/wiki/Торонто>
18. Торонто. Путівник, 2010. – 192 с.
19. Українці Канади – Вікіпедія. – Режим доступу: https://uk.wikipedia.org/wiki/Українці_Канади
20. Цікава підбірка фактів про Канаду. – Цікаві факти. – Режим доступу: <http://cikavi-fakty.com.ua/cikava-pidbirka-faktiv-pro-kanadu/>
21. Цікаві факти про Канаду. – Режим доступу: http://www.dnsgb.kiev.ua/bazi_danih.html
22. Чмут Т. К. Етика ділового спілкування [Текст]: навч. посібник / Т. К. Чмут, Г. Л. Чайка. – 5-те вид., стереот. – К. : Вікар, 2006. – 223 с.
23. Kozłowska Marzena. Wsparcie dla Polonii || Kurier Galicyjski. – 2015. – nr 7 (227). – 18-30 kwietnia. – S. 3.
24. Toronto. A Fotografiq Portrait. – 2005. – 130 p.

Деркачова Ольга Сергіївна,
доктор філологічних наук, доцент кафедри філології
і методики початкової освіти Прикарпатського
національного університету імені Василя Стефаника



МОВНИЙ ФОН І МОВНА ШИЗОФРЕНІЯ: ДО ПРОБЛЕМИ МОВИ СОЦМЕРЕЖ

Євромайдан, АТО вкотре засвідчили, що мовне питання є і буде поштовхом до спекуляцій, маніпуляцій та розпалювання ворожнечі всередині самої України. Йдеться про проблему ідентифікації українця у мовному просторі та визначенні необхідності формування українського мовного фону, що передбачає не дискримінацію інших мов, а належне функціонування української як національної та державної мови.

Під мовним фоном розуміємо частини лінгвально-перцептивного поля, що слугує заднім онтологічним планом особистості. Т. Прохасько в одному зі своїх есеїв писав: «Мені потрібно, щоби, крім цього всього, українська мова постійно звучала як тло. Щоби, навіть не розмовляючи і не особливо контактуючи, постійно чути звуки, слова, фрази, інтонації української мови. Навіть якщо це буде каркання, щебетання, тьохкання, кукурікання, цвірінькання, квиління і пугикання. І це – єдина річ, якої я не зможу отримати більше ніде у світі. Отже, найнеобхідніша для відчуття Батьківщини»⁹. Письменник зачепив важливу на сьогодні проблему – проблему того мовного фону, де формується особистість українця.

Дитина від народження знаходиться не лише у мовному середовищі, а й зазнає впливу так званого мовного фону. Це той «мовний шум», що оточує дитину: мова перехожих, телебачення, газет, радіо, магазинів, соціальних мереж тощо. На жаль, він не є україномовним, як мало би бути. Здебільшого він двомовний, а домінування мови залежить від сім'ї, школи та місця проживання.

Ю. Шевчук визначив такий сучасний стан українського суспільства як «мовну шизофренію»: «Під мовною шизофренією, або лінгвошизофренією, маю на увазі послідовне змішування двох мов, української і російської, в одному місці і в один час. Найактивніше це явище насаджується в Україні через телебачення й радіо, Міжнародну мережу, а також у фільмах. Лінгвошизофренія – це оригінально український феномен, відсутній в інших країнах Заходу як мовна політика і культурний стандарт. На відміну від двомовності, або

⁹ Прохасько Т. Наївно. І все ж... / Т. Прохасько // <http://zbruc.eu/node/40520>

білінгвізму, вона маловідома і, за малими винятками, не описана в західній соціолінгвістиці. Тим часом лінгвошизофренія настільки всепроникна в постсовєтській Україні, що поза нею годі зрозуміти її політику, культуру, ідентичність, публічний дискурс та історичні перспективи»¹⁰.

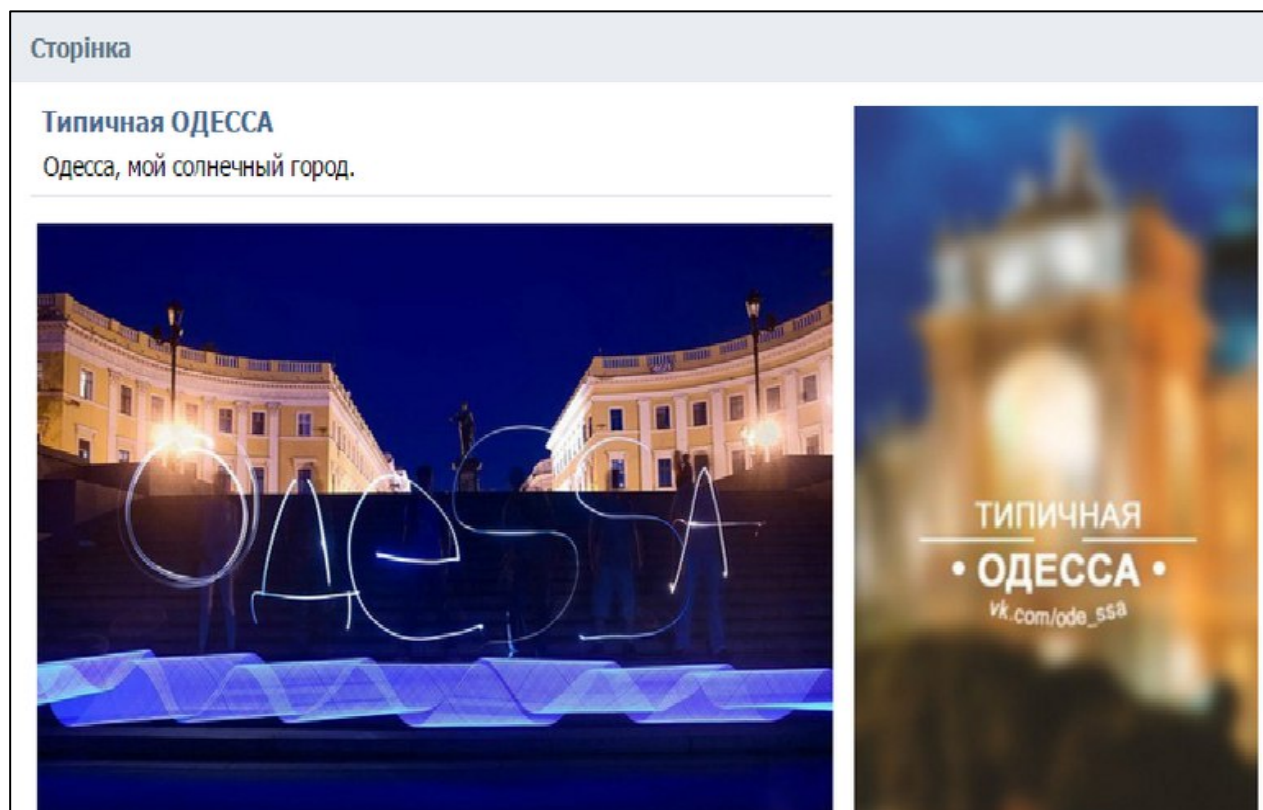
В Україні немає жодного телеканалу, що в тій чи іншій мірі не практикував би лінгвошизофренії. Те саме стосується радіо та соціальних мереж. На думку Ю. Шевчука, це позбавляє українців вибору, який культурний продукт споживати, а це фактично форма морального насильства. «У контексті всюдисущої лінгвошизофренії українець виявляється позбавленим вибору, можливості чути лише рідну мову, втрачає її, і врешті-решт перестає бути українцем»¹¹.

Для прикладу розглянемо російську соцмережу «Вконтакті», якою активно послуговуються українці. Зрозуміло, що домінуючою в самій соцмережі буде мова російська: реклама, популярні статуси, вітання, тощо. Щоправда, рівень користування російською мовою залежатиме від регіону і того, якою мовою користувач найчастіше спілкується.

Якщо ми введемо у пошук міста, які прийнято вважати російськомовними, то побачимо, що мова, якою послуговуються користувачі, що проживають у цих містах, – здебільшого російська. Вік і стать користувачів абсолютно не є визначальними. Відповідно і більшість груп, на які підписані користувачі, статуси, картинки, музика, коментарі будуть російською. Тобто весь мовний фон буде російським. Навіть якщо група є українською.

Рисунок 1

Група «Типова Одеса»



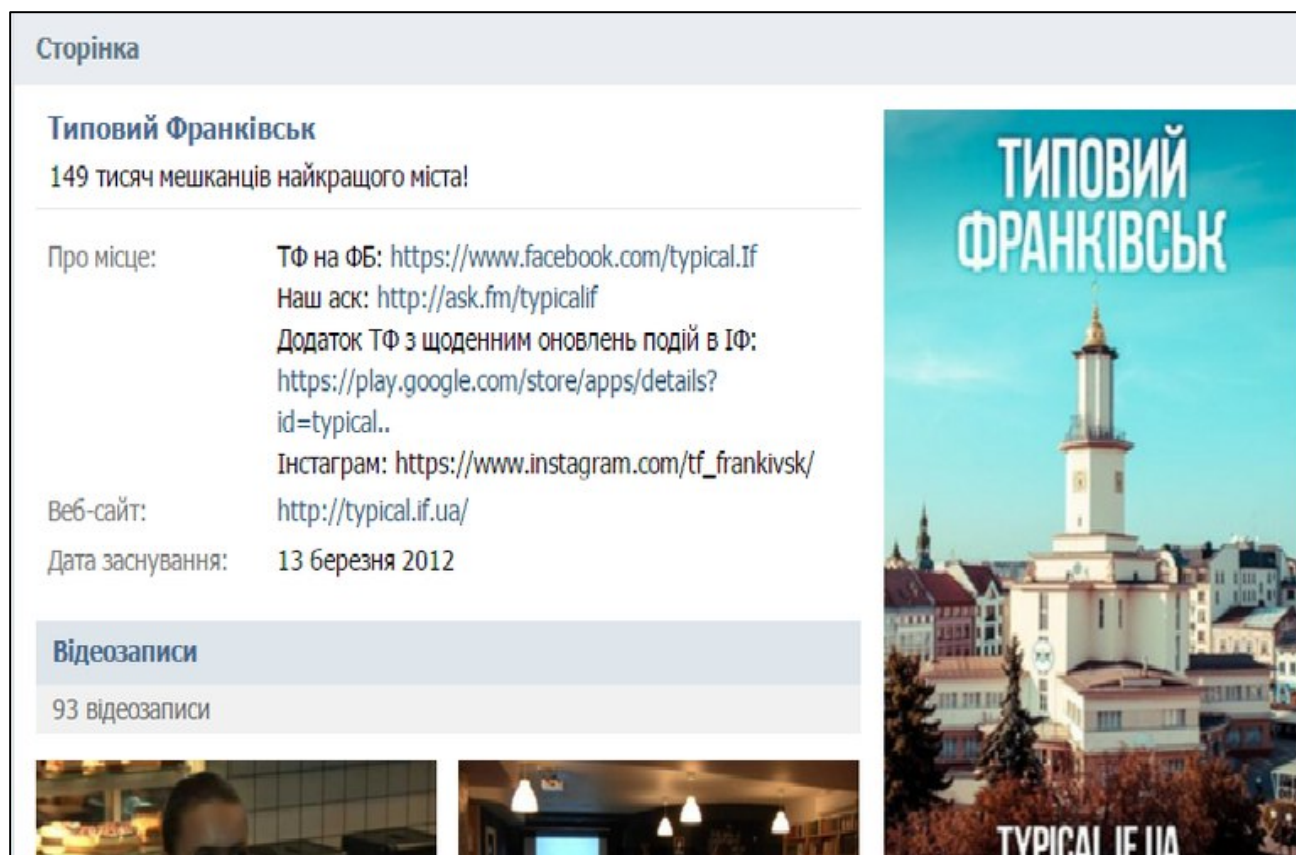
¹⁰ Шевчук Ю. Мовна шизофренія / Ю. Шевчук. – Брутури: Дискурсус, 2015. – 60 с.

¹¹ Там само. – С. 13.

Натомість група «Типовий Франківськ» є україномовною (Рис. 3), але і мовний фон Івано-Франківська переважно український:

Рисунок 2

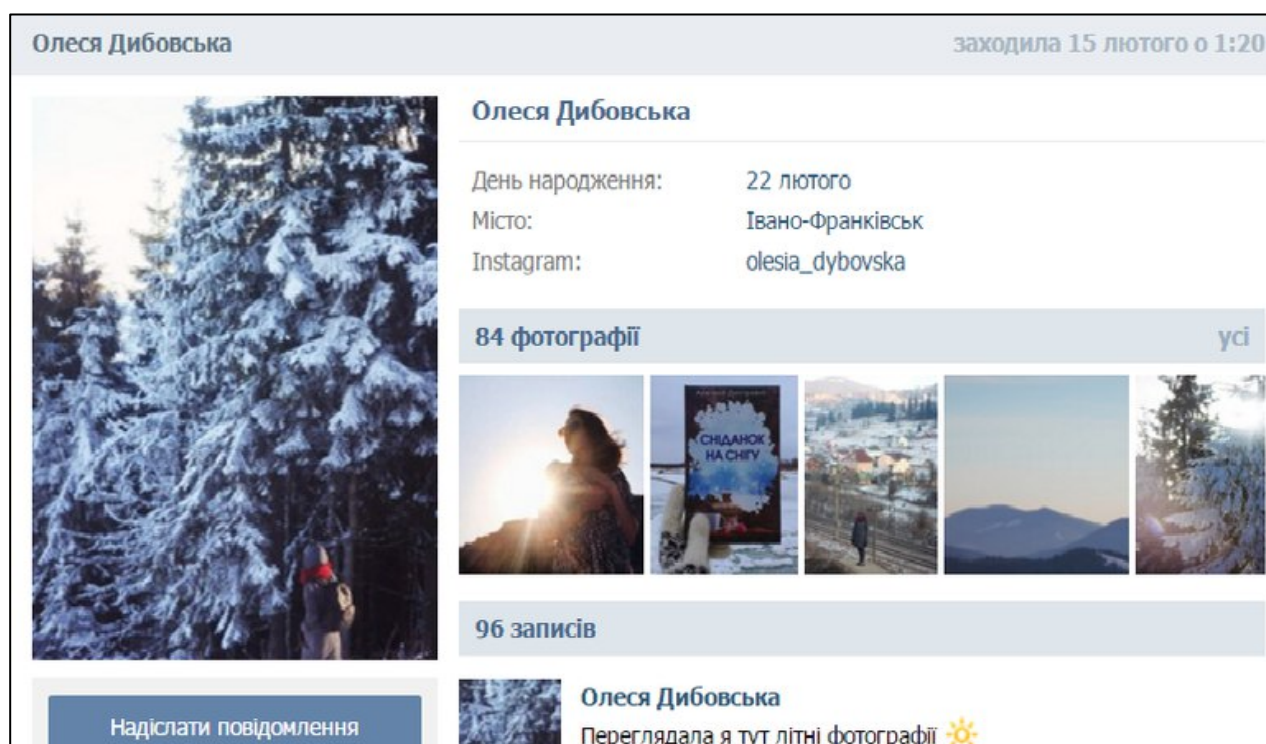
Скріншот сторінки групи «Типовий Франківськ»



Те саме стосується і сторінок користувачів у тих регіонах, де український мовний фон переважає (Рис. 3):

Рисунок 3

Сторінка користувача з Івано-Франківська



Більшість користувачів не вбачають нічого ненормального у використанні паралельно з українською російської мови (наприклад, профіль користувача україномовний, але має більшість покликань на російські статуси, інформаційні сайти, меми). Російська мова також активно використовується в іграх (тасти, ігри он-лайн) – незалежно від регіону, де мешкає користувач. Така ж ситуація стосується інших популярних соцмереж – «Однокласників», «Фейсбуку».

Таким чином, опинившись в інформаційному просторі і активно його використовуючи, ми самі робимо його двомовним. Тобто ми при звичаємося мовної шизофренії, розуміння того, що двомовність – це нормально.

«Тому я не можу погодитися, – писав Прохасько, – з тим, що в Україні є безліч проблем набагато суттєвіших і важливіших, ніж мовне питання. Люди всюди однакові, проблеми також. Але ніщо, крім мови, не робить України чимось унікальним. Ніщо, крім цього мовного фону, не є спеціальною національною цінністю»¹².

Відсутність чистого українського мовного фону призводить до неможливості сформувати в українському просторі таку особистість, що стала би носієм національного світогляду, адже свідомо чи ні ми беремо участь у існуванні двомовного українського соціуму як нормального явища, свідченням чого є не лише медійний простір, а й той цифровий світ, який активно використовується користувачами.

¹² Прохасько Т. Наївно. І все ж... / Т. Прохасько // <http://zbruc.eu/node/40520>

Косаревич Назар Богданович,
кандидат економічних наук,
начальник відділу з питань бюджету
та обласних програм виконавчого апарату
Івано-Франківської обласної ради



ТРАНСФОРМАЦІЯ БЮДЖЕТНИХ ВІДНОСИН МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ РЕФОРМИ МІСЦЕВИХ ФІНАНСІВ В УКРАЇНІ

Соціально-економічні та політичні процеси, що відбуваються сьогодні в Україні, значною мірою впливають на проблему взаємодії бюджетів різних рівнів і потребують постійного регулювання бюджетних відносин для збалансованого розвитку територій. Особливо це стосується формування місцевих бюджетів, які мають бути достатніми для забезпечення виконання місцевими органами влади своїх власних і делегованих їм повноважень. Вирішення цієї проблематики є невід'ємною умовою зміцнення місцевого самоврядування як головного атрибуту демократичного суспільства.

Особливо виразно це відчувається в нинішній час реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади. Проблема міжбюджетних відносин і фінансового забезпечення місцевих бюджетів постійно перебуває в центрі уваги вітчизняних науковців і практиків. Цій темі присвячено наукові доробки В. Зайчикової, О. Кириленко, В. Кравченка, Л. Лисяк, І. Лук'яненко, І. Луніної, І. Лютого, В. Опаріна, Д. Полозенка, В. Тропіної, І. Чугунова, С. Юрія та інших.

У наукових виданнях останніх років зустрічається широке висвітлення проблематики та аналіз питань децентралізації, реформи місцевого самоврядування як базової одиниці територіального розвитку. Вагомим аргументом успішності бюджетної політики є питання достатньої дохідної бази місцевих бюджетів. Однак на сьогодні актуальним залишається питання якості наповнення місцевих бюджетів, дослідження структури доходів місцевих бюджетів, рівномірності їх розподілу між місцевими бюджетами та максимізації зусиль на зміцнення дохідної бази місцевих бюджетів.

Насправді зазначені перетворення найбільш активно проявляються у останні роки. І тому виходячи з тематики статті хотілося б дещо розширити сферу дослідження та провести аналіз бюджетних перетворень принаймні за попередні 20 років розвитку бюджетної системи України, основних етапів становлення бюджетної системи, а також надання рекомендацій щодо напрямів реформування системи фінансового забезпечення місцевого самоврядування.

Після відновлення незалежності Україна почала реформувати сектор публічних фінансів відповідно до західних зразків. Попри не завжди сприятливі економічні умови в цьому напрямі був зроблений відчутний прогрес, одним з ключових етапів якого було запровадження режиму фінансування бюджетних видатків через єдину систему обслуговування. За умови постійного зростання державних витрат, збільшення їхньої частки у валовому внутрішньому продукті виникла необхідність в утворенні фінансового інституту для раціонального розподілу державних фінансів і макроекономічного регулювання бюджетних відносин.

Указом Президента України «Про Державне казначейство України» від 27 квітня 1995 р. № 335 з метою забезпечення ефективного управління коштами Державного бюджету України, підвищення оперативності у фінансуванні видатків у межах наявних обсягів фінансових ресурсів у Державному бюджеті України було створено Державне казначейство України при Міністерстві фінансів України (починаючи з 2011 року – Державна казначейська служба України). Важливим елементом управління фінансами держави є правильна організація касового виконання бюджету. Однією з головних причин появи системи Державного казначейства в Україні була відсутність належного рівня виконання всього комплексу необхідних функцій вітчизняними банківськими і фінансовими структурами.

Офіційним підтвердженням відповідних кроків казначейства було прийняття постанови Кабінету Міністрів України від 15 вересня 1999 р. № 1721 «Про створення внутрішньої платіжної системи Державного казначейства», яка визначила введення єдиного казначейського рахунку на обласному рівні казначейства й модель обслуговування казначейства в системі електронних платежів. Спочатку система казначейства діяла стосовно державного бюджету, а з 2003 року й усі місцеві бюджети перейшли на повнофункціональне казначейське обслуговування.

Не можна випустити з уваги той негативний факт, коли розбалансування платіжної системи України у період 2009-2014 років призвело до сильних збоїв у роботі органів казначейства. Невиконання доходів і, як наслідок, недостатнє ресурсне підґрунтя єдиного казначейського рахунку не давало можливості здійснювати планові видатки з бюджетів усіх рівнів. Найбільш критичною ситуація була у 2013 році, коли вхідне сальдо єдиного казначейського рахунку станом на 1 листопада було лише 410,0 млн. гривень. Для порівняння наведемо аналогічний показник 2015 року: 47957,0 тис. гривень – різниця понад у 100 разів, яка показує напруженість того бюджетного періоду. До речі, показник обсягу коштів на єдиному казначейському рахунку листопада 2015 року був найвищим за всю історію діяльності казначейства з початку його існування.

Переломним етапом у розвитку бюджетної системи України стало прийняття Верховною Радою України 21 червня 2001 року Бюджетного кодексу України. Це був перший в історії незалежної України цілісний, ґрунтовний законодавчий акт який спрощував процедури бюджетного процесу і визначив архітектуру бюджетної системи України.

Загалом Бюджетний кодекс був досить прогресивним нормативно-правовим документом і забезпечив створення дієвої бюджетної системи. Завдяки цьому в 2000-2003 роках Україна змогла подолати ключові дисбаланси і

проблеми сектору публічних фінансів, які були наслідком економічної кризи 1990-х років. В цей період уряду вдалося забезпечити стійку фінансову базу, збільшити фінансування соціальних видатків, розширити обсяг капітальних інвестицій, зменшити борговий тиск на бюджет, збалансувати доходи і видатки. Початок був дуже хорошим, адже показники державного бюджету на 2001 рік були збалансовані без дефіциту. На жаль за весь період функціонування бюджетного кодексу бездефіцитним бюджет приймався всього лише один раз. Усі інші бюджетні періоди характеризувалися “розбалансованістю” доходів і видатків бюджету. Як виглядають основні показники державного бюджету України можемо спостерігати в таблиці 1.

Таблиця 1

Фінансові показники балансу Державного бюджету України (млн.грн.)

Показник	Рік							
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Доходи	45 390	53 272	65 215	106 125	127 516	157 287	231 931	245 309
Видатки	49 498	55 907	72 635	117 253	140 762	173 002	256 951	276 872
Дефіцит	4 108	2 635	7 420	11 128	13 246	15 715	25 020	31 563
	Рік							
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Доходи	254 995	303 876	373 960	351 165	377 821	516 980	607 966	731 031
Видатки	288 748	339 219	412 767	421 145	446 385	592 935	691 660	808 678
Дефіцит	33 753	35 343	38 807	69 980	68 564	75 955	83 694	77 647

Прийняття Бюджетного кодексу України започаткувало так звану «міжбюджетну реформу в Україні». Ця реформа передбачала декілька важливих кроків щодо реформування бюджетної системи, а також принципів і підходів до планування бюджетів усіх рівнів. Зокрема, закріплення доходних джерел за видами бюджетів; розмежування видів видатків між рівнями бюджетів із визначенням відповідальності за їхнє фінансування; перехід на методику формульного розрахунку трансфертів (дотацій) місцевим бюджетам із застосуванням єдиного фінансового нормативу бюджетної забезпеченості, який визначається на 1 мешканця чи споживача послуг, виплату соціальних гарантій і допомог населенню шляхом надання цільових субвенцій з державного бюджету тощо.

Формульний розподіл фінансового ресурсу між місцевим бюджетами сприяв поліпшенню процесу підготовки місцевих бюджетів, підвищенню прозорості бюджетних рішень, забезпеченню автономності місцевих видатків, стимулюванню економії місцевих видатків та мобілізації доходів. При цьому виключалося будь-яке «ручне» регулювання обсягів трансфертів.

Нова методика планування бюджету дала поштовх до стабільності і чіткої процедури формування бюджетних ресурсів, забезпечила перспективу їх планування на майбутнє. На практиці ж реалізація нової бюджетної політики виявила ряд недоліків у взаємовідносинах між центром і регіонами, між Державним бюджетом України і місцевими бюджетами. Одразу ж після впровадження у дію нових принципів бюджету, органи влади на місцях стикнулися з багатьма проблемами, що насамперед були пов'язані із незабезпеченістю ресурсами для виконання їхніх повноважень. Обсяги видатків на виконання делегованих державою повноважень (на які згідно з розрахунком

давалася дотація) на практиці суттєво переважали у загальному обсязі бюджету і на власні повноваження органів влади було дуже мало «власних» надходжень. Дискусійність питання забезпечення доходами місцевих бюджетів полягала, власне, у потенційній можливості розпоряджання доходами, які місцева рада мала право встановлювати, регулювати і таким чином впливати на надходження до свого бюджету. Питома вага таких доходів у загальному їх обсязі складала лише 2-3 відсотка (у країнах Євросоюзу ця цифра сягає до тридцяти відсотків).

Розвиткових перспектив на той час не було взагалі, оскільки соціальна «завантаженість» бюджету (понад 95 відсотків видатків – видатки соціального спрямування) обмежувала діяльність органів місцевого самоврядування в напрямку капіталізації видатків чи концентрації ресурсу на пріоритетні напрями соціально-економічного розвитку територій. Цим і пояснювалась низька зацікавленість органів місцевого самоврядування до формування сприятливого інвестиційного клімату та активізації економічної діяльності. До прикладу: обсяги бюджету розвитку місцевих бюджетів складали лише 2,6–4,9 % у загальних видатках бюджету Івано-Франківської області 2005 – 2008 років.

Недостатність коштів на утримання органів місцевого самоврядування, особливо у сільській місцевості, призводила до неможливості автономної діяльності сільської і селищної рад як органу, що представляє відповідні територіальні громади та здійснює від їх імені та в їх інтересах функції та повноваження місцевого самоврядування.

Тому з певним оптимізмом було сприйнято черговий етап реформи бюджету у 2010 році, коли була затверджена принципово нова редакція Бюджетного кодексу України. Адже основним акцентом бюджетної політики на 2010 рік був перехід на якісно новий рівень міжбюджетних відносин між державним бюджетом і місцевими бюджетами.

На той час було змінено відсотки зарахування податку на доходи фізичних осіб, транспортного податку, плати за землю, екологічного податку та інших, що в сукупності сприяло збільшенню обсягу надходжень до місцевих бюджетів. Крім того місцеві бюджети (в тому числі до бюджетів місцевого самоврядування) поповнилися за рахунок частини фінансового ресурсу з державного бюджету: плата за ліцензії та сертифікати, державну реєстрацію; збір за спеціальне використання водних ресурсів загальнодержавного значення; плата за використання інших природних ресурсів; 10% податку на прибуток підприємств (крім підприємств державної та комунальної власності). Загалом завдяки таким реформам ресурс місцевих бюджетів зріс приблизно на 12 % щороку.

Разом з тим, задекларовані Урядом наміри реформування місцевого самоврядування та децентралізації влади вимагали активізації бюджетних перетворень у контексті місцевих фінансів. Тому аналізуючи розвиток бюджетної системи можна стверджувати, що в умовах сьогодення реформа місцевих фінансів вперше за 20 останніх років максимально наблизилась до рівня місцевого самоврядування.

В грудні 2014 року на законодавчому рівні прийнято документи, які засвідчують принципово новий етап розвитку міжбюджетних відносин в Україні, спрямований на децентралізацію державних фінансів та намагання зміцнити фінансові ресурси місцевого самоврядування як базової ланки місцевих фінансів.

Як правило, щось нове сприймається суспільством неоднозначно, з різними думками, різними поглядами зацікавлених сторін. Так і в цьому випадку – було багато критичних висловлювань і супротиву з боку базової ланки бюджетів. Простежимо окремі новації тогочасної реформи та основні напрями змін.

Перша стосується бюджетної автономії та фінансової самостійності місцевих бюджетів. Бюджетна автономія означає право, можливість та реальну здатність органів влади на місцях реалізовувати надане їм відповідними законами право на управління відповідною територією шляхом ухвалення бюджетних рішень, тобто складання проектів, затвердження і виконання відповідних бюджетів. На сьогодні законодавством чітко встановлено: термін самостійного затвердження місцевих бюджетів – до 25 грудня, незалежно від дати прийняття державного бюджету; а також можливість приведення показників місцевого бюджету у відповідність до цифр державного бюджету у разі його несвоєчасного затвердження.

Хронологія затвердження закону про Державний бюджет України, яка була виписана у попередній редакції Бюджетного кодексу України, також була логічною, послідовною і сприйнятною (закон повинен затверджуватися до 1 грудня). Проте, жодний державний бюджет починаючи з 2001 року (за винятком бюджету на 2004 рік) не був прийнятий у встановлений Кодексом термін. Тому враховуючи теперішні часові рамки, місцеві бюджети самі вирішуватимуть – розпочинати бюджетний рік з новими цифрами чи працювати за тимчасовими розписами видатків, що тягне за собою багато стримуючих факторів та обмежень.

Ще одна позиція стосується зміцнення ресурсної забезпеченості місцевих бюджетів і пов'язана із закріпленням за місцевими бюджетами стабільних джерел доходів та стимулюванням податкоспроможності громад. На рівень місцевого самоврядування було передано частину доходів, які зараховувалися до державного бюджету, та запроваджено нові податки. Загалом ресурс місцевих бюджетів завдяки змінам до Бюджетного кодексу України збільшується орієнтовно на 21,5 млрд. грн. в цілому по Україні, в тому числі за рахунок передачі з державного бюджету – 6,2 млрд. грн.

Наступне – перехід на цільове фінансування з державного бюджету освітньої і медичної галузей шляхом надання субвенцій з державного бюджету. Правда, недосконалість розрахунку обсягів та не завжди фаховий чи некомпетентний підхід і недоопрацювання механізму фінансування субвенцій дається взнаки і дотепер відчуваються проблеми із забезпеченістю медичних закладів видатками на виплати, які здавалося б і так мають бути стовідсотково гарантовані державою, – це видатки на заробітну плату працівників закладів.

Лише завдяки активній позиції і наполегливості місцевих органів влади та депутатського корпусу вдавалося привертати увагу центральних органів виконавчої влади до проблем області і на завершення бюджетного року отримувати додаткові кошти з державного бюджету задля недопущення виникнення заборгованості із заробітної плати.

Норма, яка викликала найбільший резонанс, стосувалася нового механізму бюджетного регулювання та вирівнювання. Суть в тому, що за новим підходом систему балансування замінено системою бюджетного вирівнювання, яка передбачає горизонтальне вирівнювання податкоспроможності територій

залежно від рівня надходжень на одного жителя. При цьому вирівнювання здійснюється лише за двома податками: податком на прибуток підприємств для обласних бюджетів і податком на доходи фізичних осіб для бюджетів міст, районів та обласних бюджетів. І оскільки податок на доходи фізичних осіб тепер зараховується до рівня районних, обласних, міст обласного значення бюджетів та бюджетів об'єднаних територіальних громад, то відповідно, бюджети місцевого самоврядування автоматично втрачають право на дотацію з державного бюджету. Саме цей факт сильно «сколихнув» представників сільських і селищних рад, особливо тих, які мали високу питому вагу дотації (відсоток дотаційності окремих бюджетів сягав 95 відсотків). У таблиці 2 ми бачимо, як змінилася структура трансфертів між рівнями бюджетів по Україні після реформи.

Таблиця 2

Кількість бюджетів за видами трансфертів у 2014-2015 роках

Види бюджетів	2014 рік		2015 рік		
	Дотація вирівнювання	Кошти, що передаються до державного бюджету	Базова дотація	Реверсна дотація	Самофінансування
Обласні	26	-	18	6	-
Міст обласного значення	154	24	60	71	39
Районні	487	2	421	25	28
Бюджети місцевого самоврядування	10877	543	-	-	-

Вийшло так, що «вчора» бюджети місцевого самоврядування мали допомогу, а «сьогодні» вони мають самі забезпечувати потреби громад. Але цьому є, так би мовити, «виправдання», оскільки законодавець передає основні повноваження в галузі освіти і культури з місцевого самоврядування на районний рівень, запровадивши нові податкові інструменти наповнення місцевих бюджетів і даючи право місцевим радам визначати ставки і пільги по нових податках.

Цікавим нововведенням було запровадження альтернативних форм розрахунково-касового обслуговування коштів місцевих бюджетів. За рішенням місцевої ради при виконанні місцевих бюджетів обслуговування бюджетних коштів у частині бюджету розвитку та власних надходжень бюджетних установ може здійснюватися установами банків державного сектору. Відомо, що в Україні застосовується казначейське виконання бюджетів. Разом з тим, проблеми казначейського обслуговування 2009-2014 років, про які йшлося вище у цій статті, вимагали змін і, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 14 травня 2015 року № 378 запроваджено Порядок обслуговування коштів місцевих бюджетів у частині бюджету розвитку та власних надходжень бюджетних установ в установах банків державного сектору.

Аналізуючи підсумки виконання місцевих бюджетів останніх років, вбачається позитивна динаміка у їх виконанні, особливо дохідної частини. В більшості місцевих бюджетів їх доходи суттєво перевиконані у порівнянні до планових показників на той чи інший звітний період. Цікаво, що у 2015 році

річний план доходів місцевих бюджетів був виконаний уже за підсумками дев'яти місяців (вперше з 2000 року), а в цілому за 2015 рік надійшло доходів більше на 140,6 відсотків до затвердженого плану на рік. Відрадно, що у 2016 році повторилася аналогічна ситуація з поточним виконанням доходів, а річний їх обсяг перевиконаний на 140,5 відсотків. Значно розвиваються в цьому напрямку бюджети міст, а тепер ще й бюджети об'єднаних територіальних громад. За даними досліджень місто Коломия входило до десятка населених пунктів України, чий доходи за останні три роки зростали найшвидше.

Сьогодні велике значення у розвитку місцевих фінансів має перспектива формування самодостатніх адміністративно-територіальних одиниць. Нинішні процеси утворення і розвитку об'єднаних територіальних громад вдало гармоніюють зі словами відомого українського письменника, поета, вченого, громадського і політичного діяча І. Франка: «Все на світі змінюється, ніщо не стоїть на місці». Саме розвиток громади має бути на першому місці. Розвиток прогнозований та вмотивований. Розвиток, що базується на використанні внутрішніх і зовнішніх ресурсів, відносячи на другий план матеріальну та грошову складову впливу на цей процес. Адже в широкому розумінні ресурсом для громади є все, що може бути використано для поліпшення якості життя. Тому пріоритетним має стати активізація залучення нематеріальних ресурсів, в першу чергу потенціалу соціального капіталу громади, як рушійної сили до змін.

Спостерігаючи зміни в бюджетній системі України слід зазначити, що місцеві фінанси є ваговою часткою фінансів держави і увага до їх аналітики має бути достатньо високою. Крім того сьогодні в час децентралізаційних змін необхідно реально, виважено та з усією відповідальністю підходити до встановлення «правил гри», що стосуються наповнення місцевих бюджетів, визначення видаткової частини, закріплення дохідних і видаткових повноважень за окремими місцевими бюджетами. Особливу увагу слід звертати на необхідності виваженого підходу до оцінки фінансової спроможності та самодостатності потенційних громад, які виявили бажання об'єднуватися з метою належного їх розвитку.



Попович Володимир Васильович,
кандидат наук з державного управління,
заступник директора департаменту економічного
розвитку, промисловості та інфраструктури
Івано-Франківської обласної державної адміністрації,
голова правління Спілки економістів України
в Івано-Франківській області

МІСЦЕВИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК – ОСНОВА РОЗВИТКУ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Розвиток – це незворотні, закономірні зміни свідомості та матерії, результатом якого має бути нова якість.

Економічний розвиток – процес створення добробуту через мобілізацію людських, фінансових, капітальних, фізичних та природних ресурсів для задоволення потреб та покращення добробуту окремого споживача і суспільного добробуту в цілому. Під економічним розвитком слід зрозуміти довготривалий процес змін в економіці, який охоплює як кількісні (економічне зростання), так і якісні зміни (соціально-економічний процес), в результаті яких зростає добробут суспільства.

За визначенням Світового банку, поняття «місцевий економічний розвиток» – це процес в рамках якого публічний, бізнесовий та громадські сектори співпрацюють між собою з метою створення кращих умов для економічного росту та створення нових робочих місць.

На сьогодні немає єдиного визначення поняття «місцевий економічний розвиток» і це мабуть не так важливо, важливо визначити мету, цілі і завдання.

Довготривалою метою місцевого економічного розвитку є підвищення якості (стандартів) життя усім членам місцевої громади.

Безпосередніми цілями місцевого економічного розвитку має бути економічне зростання, зайнятість населення та створення робочих місць.

Завданням місцевого економічного розвитку є створення органами місцевого самоврядування умов для розвитку підприємництва, приватного бізнесу та самозайнятості членів громади.

Сам процес місцевого економічного розвитку можна визначити як трисекторний: поєднання інтересів громади (неурядового сектору), бізнесу та місцевої влади, вони повинні працювати разом.

Місцевий економічний розвиток має бути всебічним процесом, до якого залучається широке коло зацікавлених осіб. Такий розвиток відбувається на певній визначеній території, межі якої зазвичай збігаються з границями адміністративно територіальної одиниці. Процес розвитку повинен передбачати

застосування підходу за принципом «знизу-вгору», коли рішення, що стосується місцевих справ – приймається місцевими жителями.

У минулому ініціативи місцевого розвитку у більшості випадків не досягали очікуваних результатів по причині відсутності стратегічної спланованості процесу та недостатнього аналізу ситуації.

Успішність місцевого економічного розвитку (далі МЕР) залежить від всебічної оцінки місцевої ситуації та виборупідходу, який має бути реалістичним і максимально враховувати місцеву специфіку. Ініціативи розвитку повинні плануватися на основі кращих практик, уроків та досвіду впровадження аналогічних ініціатив на інших територіях з урахуванням місцевих умов.

Європейська практика та світовий досвід дають підстави визначити основні чинники місцевого економічного розвитку якими є: жорсткі чинники та м'які чинники.

До жорстких чинників необхідно віднести: природний клімат, транспорт, зв'язок, дороги, інженерні мережі, постачання тепла, газу, води, енергії, робоча сила, земельні ділянки, виробничі приміщення, капітал.

До м'яких чинників відносяться: податковий клімат, інвестиційний клімат, підприємницьке середовище, якість життя (вт.ч. духовне), інноваційний клімат.

Сьогодні розвиток території відбувається в усе більшому конкурентному середовищі з урахуванням місцевих факторних умов таких як: капітал, земля, людські ресурси, знання та креатив.

Закон України «Про засади державної регіональної політики» визначає основні правові, політичні, соціальні, економічні, гуманітарні та організаційні засади державної регіональної політики, як складової частини внутрішньої політики України. Вперше на законодавчому рівні винесено визначення термінів таких як державна регіональна політика, макрорегіон, регіон, мікрорегіон, програма регіонального розвитку, проект регіонального розвитку, середньо-і довгострокове планування.

Тому важливою складовою та інструментами МЕР є розроблення концепції вирішення стратегічних завдань, визначення доступних ресурсів і моніторинг впровадження.

Такими інструментами є стратегія розвитку території громади, програми (плани соціально-економічного розвитку), проекти та цільові програми.

Парадигма (модель, зразок) місцевого економічного розвитку повинна включати вимоги щодо зростання економічних показників регіонів, мікрорегіонів та окремих галузей економіки, захисту довкілля, соціальної складової.

На стадії реалізації регіональної політики та реформи децентралізації необхідно виділити такі перешкоди у сфері МЕР:

- відсутність реальної здатності територіальної громади до самостійного вирішення місцевих проблем;
- незначний досвід у сфері економічного самовизначення;
- політичні чинники та бар'єри нормативно-правового характеру;
- відсутність економічної самодостатності більшості громад;
- недостатня співпраця трьох основних гравців МЕР (місцева влада, бізнес, громада);

- інфраструктурні проблеми;
- недостатній рівень фаховості;
- відсутність широкого залучення та обізнаності з теорією та практикою застосування інструментів.

Максимально усунувши такі перешкоди можна говорити про повноцінне управління системою МЕР.

Особливість місцевого економічного розвитку полягає у раціональному використанні потенціалу державних і місцевих людських, інституційних, фінансових та матеріальних ресурсів.

Таким чином МЕР – це професійна діяльність, яку забезпечують фахівці з розвитку громад або місцевого розвитку та поєднують знання з таких дисциплін як географія, ділове адміністрування, теорія державних фінансів, економіка, планування, прогнозування. Успіх місцевого розвитку буде залежати від подальшої відповідальності за нього органів місцевого самоврядування.

Шикеринець Василь Васильович,
кандидат наук з державного управління, доцент,
завідувач кафедри організації туризму та управління
соціокультурною діяльністю,
заступник декана факультету туризму з наукової роботи
Прикарпатського національного університету
імені Василя Стефаника



Зарічняк Андрій Петрович,
викладач кафедри туризмознавства і краєзнавства
Прикарпатського національного
університету імені Василя Стефаника,
член Вченої ради факультету,
технічний редактор
фахового видання "Карпатський край. Наукові студії з
історії, культури, туризму"



АНАЛІЗ ФОРМУВАННЯ РИНКУ ВИСТАВКОВИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ (2012-2016 роках)

Розвиток туризму сприяє залученню інвестицій, забезпечує зростання зайнятості населення, приріст грошової маси. Україна має значний потенціал для розвитку туризму як однієї з пріоритетних галузей національної економіки. В той же час очевидним є той факт, що в силу різних факторів реалізація цього потенціалу є доволі обмеженою. Такий стан справ підтверджують висновки незалежних аналітиків. За оцінками експертів Всесвітнього економічного форуму (оприлюднених у доповіді «Конкурентоздатність подорожей та туризму – 2017»), в міжнародному рейтингу туристичної конкурентоспроможності Україна посідає 88 місце зі 136 країн. Таке місце в рейтингу обумовлено не лише очевидними проблемами із захистом та безпекою, спричиненими подіями на сході країни (127 місце), але й якістю бізнес-середовища (124 місце) [5, с. 330].

Виставкова діяльність є важливим інструментом формування й реалізації макроекономічної політики держави, а також одним з найбільш ефективних

елементів маркетингових комунікацій та зовнішньоекономічної діяльності соціокультурних підприємств.

Виставкова діяльність як специфічний вид економічної діяльності сприяє забезпеченню сталого розвитку соціокультурної, торговельно-економічної, наукової, міжнародної та іншої співпраці не лише між суб'єктами господарювання, а й між країнами.

Ярмарки та виставки є вагомим інструментом інфраструктури товарного ринку щодо підвищення ефективності національного й міжнародного товарообміну та залучення інвестицій в економіку країни. Вони віддзеркалюють економічну ситуацію певної країни, відображають стан ринку, створюють інформаційне поле, активізують фінансові потоки, відіграють важливу роль у розвитку внутрішньої та зовнішньої торгівлі, зміцненні міжнародних зв'язків, пропаганді передових технологій та нових видів продукції (товарів, робіт, послуг).

Отже, виставкова діяльність характеризується багатофункціональністю в системі ринкових відносин. Основними функціями, на наш погляд, є: інформаційна, комунікаційна, комерційна, міжнародна, навчальна, маркетингова, макроекономічна та соціальна.

В умовах ринкових відносин одним із індикаторів стану бізнес-середовища і водночас ефективним інструментом його розвитку є виставкова діяльність.

Основними видами сучасних туристичних виставкових заходів є салон, біржа, ярмарок та виставка.

Туристичний салон – це виставковий захід, що ставить за першочергову мету встановлення зв'язків між виробниками та продавцями туристичної продукції через надання реклами, каталогів, формування пропозицій та укладення угод [3, с. 24].

Туристична біржа – це комерційна демонстрація та продаж туристичної продукції. Особливістю заходу є час проведення – коли закінчується або починається активна реклама турів на наступний рік.

Туристичний ярмарок – це ринковий захід, який проводиться у визначені строки з певною періодичністю і має на меті гуртовий продаж туристичної продукції через презентацію її зразків.

Туристична виставка – це короткостроковий періодичний захід, що проводиться зазвичай в одному й тому ж місці, в рамках якого значна кількість компаній (експонентів) інформують споживачів про існуючі турпродукти та здійснюють гуртовий продаж туристичної продукції. Особливістю туристичних виставок є чітка орієнтація на професійних відвідувачів та обмеження доступу (повне або часткове) для широкого загалу.

Туристичний ярмарок – це ринковий захід, який проводиться у визначені строки з певною періодичністю і має на меті гуртовий продаж туристичної продукції через презентацію її зразків.

Особливістю виставкових заходів є їх мультифункціональність. Участь у виставці надає можливість одночасно вирішувати різні бізнес-завдання – комунікаційні, іміджеві, рекламні, маркетингові, виробничі, збутові. Основні напрями та завдання відображені в таблиці 1.

Таблиця 1

Напрям	Завдання
GR/Нетворкінг	- встановлення або підтримка контактів із представниками державних органів влади, профільних установ, професійних галузевих організацій.
HR	- підвищення кваліфікації власних працівників; - пошук персоналу на вакантні посади.
Комунікації/PR	- встановлення та підтримка контактів з представниками профільних та ділових ЗМІ.
Реклама	- рекламний вплив на цільову аудиторію, підвищення впізнаваності бренду або компанії; - залучення підвищеної уваги до бренду або компанії.
Імідж	- формування та підтримка репутації успішної, стабільної і надійної компанії, позиціонування компанії як лідера ринку, позитивний вплив на цільову аудиторію.
Маркетинг	- демонстрація переваг товарів та послуг, представлення новинок, проведення маркетингових досліджень, оцінка затребуваності продуктів, виявлення потреб клієнтів, вивчення конкурентного середовища; - конкурентна боротьба, демонстрація переваг над конкурентами (завдяки пріоритетному місцерозташуванню і розмірам стенду; статусу спонсорів); - набуття або зміцнення статусу експерта в професійному і клієнтському середовищі (завдяки виступу в рамках ділової програми виставки).
Розвиток бізнесу	- визначення перспективних напрямків діяльності; - пошук нових ринків, цільових груп; - залучення інвестицій.
Продажі	- залучення нових клієнтів; - збереження лояльності постійних клієнтів; - відновлення відносин із втраченими клієнтами.

Джерело: [1].

Сучасні виставки відкривають перед суб'єктами ринку туристичних послуг широкі можливості для одночасного поширення та отримання значної кількості економічної, технічної, комерційної інформації. Основна мета виставкової діяльності, з одного боку, допомогти споживачам та компаніям (продавцям послуг) зорієнтуватися у величезній кількості туристичних пропозицій, а з іншого допомогти туроператорам знайти партнерів зі збуту в інших країнах і регіонах, які здатні якісно та кількісно задовольняти їх вимоги. Участь у туристичних виставках це ефективна діяльність з розширення партнерських зв'язків. Одночасно це складний комплекс прийомів та засобів, що відображають основні елементи маркетингового комплексу – рекламу (друковану, стендову тощо), особистий продаж (праця стендистів), стимулювання збуту тощо.

Спільні дослідження британської Асоціації організаторів виставок (АЕО – Association of Exhibition Organizers) та американського Центру досліджень виставкової індустрії (CEIR – Center for Exhibition Industry Research), засвідчують, що виставкові заходи є ефективним інструментом демонстрації переваг товарів та послуг, дозволяють встановлювати контакти з новими клієнтами та підтримувати партнерство з існуючими [2]. За результатами

дослідження ефективність виставкових заходів при демонстрації переваг товарів та послуг складає 51%, при встановленні нових чи підтримці існуючих контактів – 37% (рис. 1).

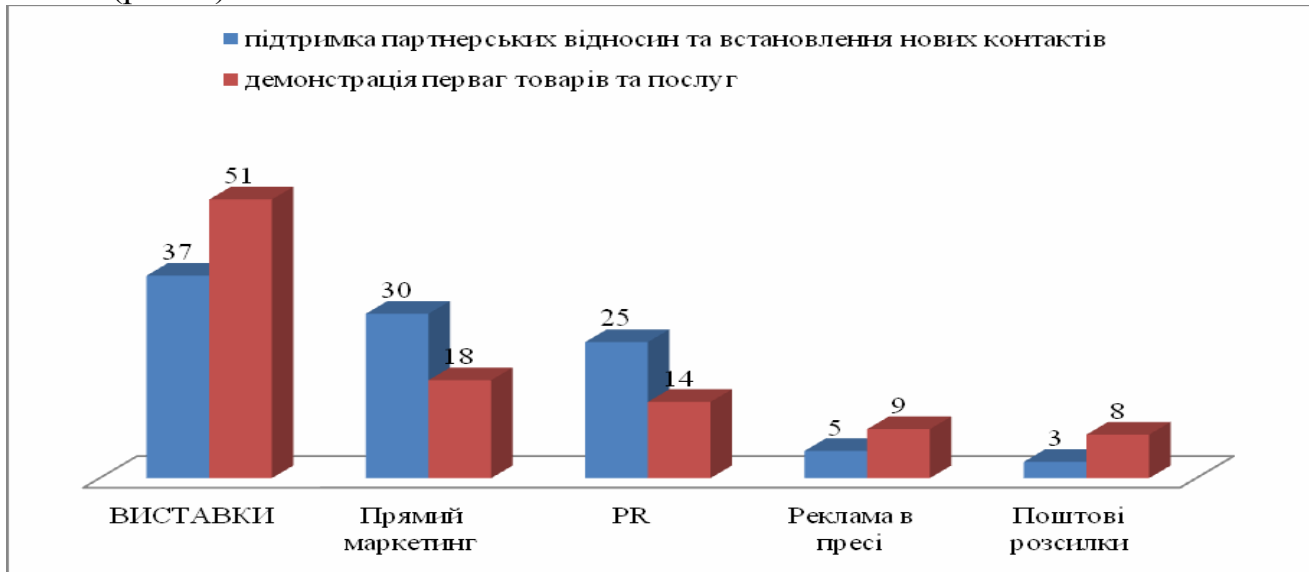


Рис. 1. Ефективність маркетингових засобів (%)

Ефект виставки посилюється за рахунок її масового характеру та значної кількості контактів. Це дозволяє виставковим заходам бути більш ефективним інструментом збуту туристичної продукції у порівнянні з іншими. Згідно висновків CEIR, 90% відвідувачів виставкових заходів, які приймають кінцеве рішення про купівлю різних видів продукції, вважають виставки первинним джерелом інформації (рис. 2).

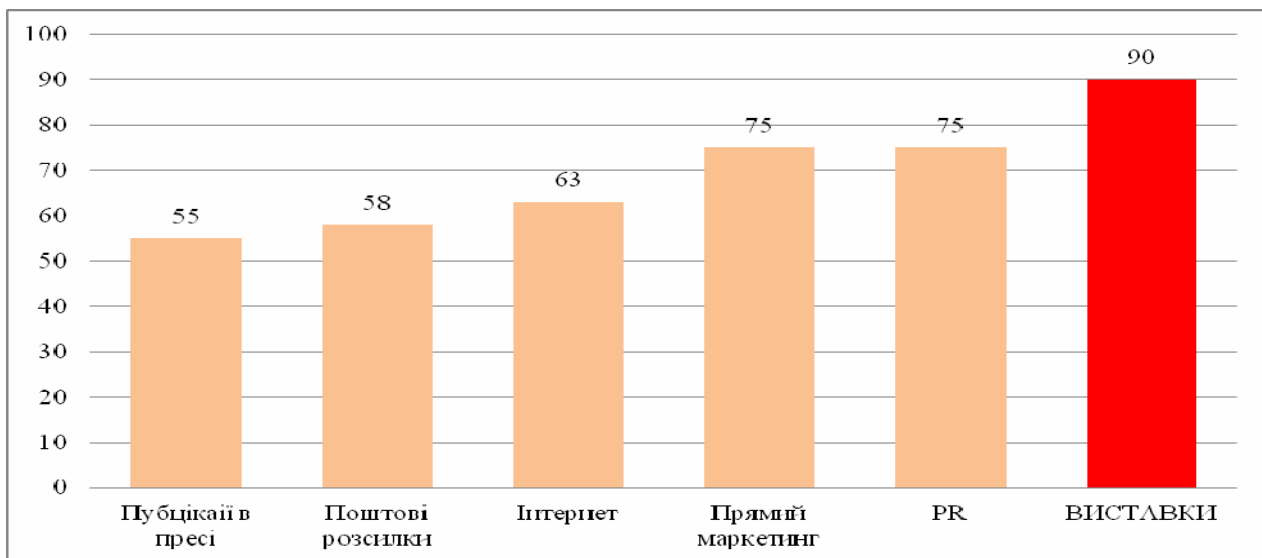


Рис. 2. Джерела інформації для прийняття рішення про купівлю (%)

Висока ефективність та рівень довіри обумовлені наступними перевагами виставкових заходів:

емоційна цінність. Виставки дозволяють опинитися в одному просторі з лідерами галузі, потрапити в центр уваги клієнтів, ЗМІ [1];

ефект «нейтральної території». Для виставок притаманна особлива атмосфера психологічного комфорту, яка сприяє встановленню контактів;

унікальна цільова аудиторія. Виставки відвідують найбільш зацікавлені та перспективні клієнти. Вони витрачають свій час і ресурси на відвідання

виставки, знаходяться в фазі пошуку та збору інформації, свідомо проявляють інтерес до товарів та послуг. Понад 80% професійних відвідувачів виставок ухвалюють або суттєво впливають на прийняття рішень про купівлю товарів та послуг. Це безпосередньо впливає на комерційні результати. Так, в 2016 р. в рамках одного з найвпливовіших міжнародних туристичних заходів Міжнародної туристичної біржі в Берліні («ITB Berlin») протягом п'яти днів учасниками було укладено комерційних угод на суму 7 млрд. євро [4];

можливість порівняти товари та послуги робить їх переваги очевиднішими і дозволяє клієнтам зробити обґрунтований вибір. Як наслідок, виставкові заходи спрощують і прискорюють прийняття рішення про купівлю. Внаслідок комбінації психо-емоційних факторів виставкові контакти на 34% підвищують наміри здійснити купівлю;

наочне представлення продукту дозволяє клієнтам особисто оцінити товар чи послугу, отримати точне уявлення про них. Візуальний ефект від виставкового зразка може тривати до 14 тижнів;

особистий контакт, який дозволяє краще зрозуміти потреби клієнта, відповісти на його питання, розвіяти сумніви, активно впливати на прийняття рішень, отримати необхідну контактну інформацію;

мультисенсорний вплив на цільову аудиторію. Вплив на клієнтів посилюється за рахунок впливу на всі п'ять органів чуття людини – зір, слух, дотик, нюх, смак.

Сукупність окреслених переваг перетворює виставки на дуже ефективний інструмент просування товарів та послуг, розвитку бізнес-середовища.

Центральною подією у житті вітчизняного туристичного бізнесу є міжнародна виставка UITT – «Ukrainian Industry of Travel and Tourism» («Україна. Подорожі та туризм»), організаторами якої виступають компанії «Прем'єр-Експо» (Україна) та ITE Travel (Велика Британія). Виставка проходить за підтримки Всесвітньої туристичної організації (UNWTO) та Департаменту туризму і курортів Міністерства економічного розвитку і торгівлі України. В 2016 р. до участі у 22-й виставці UITT організаторам вдалося залучити 248 учасників із 28 країн світу (рис. 3). Протягом трьох днів виставкові павільйони Міжнародного Виставкового Центру у Києві відвідало 15 989 осіб (рис. 4). Ділова програма виставки включала 44 семінари, 4 круглі столи, 3 конференції [6].

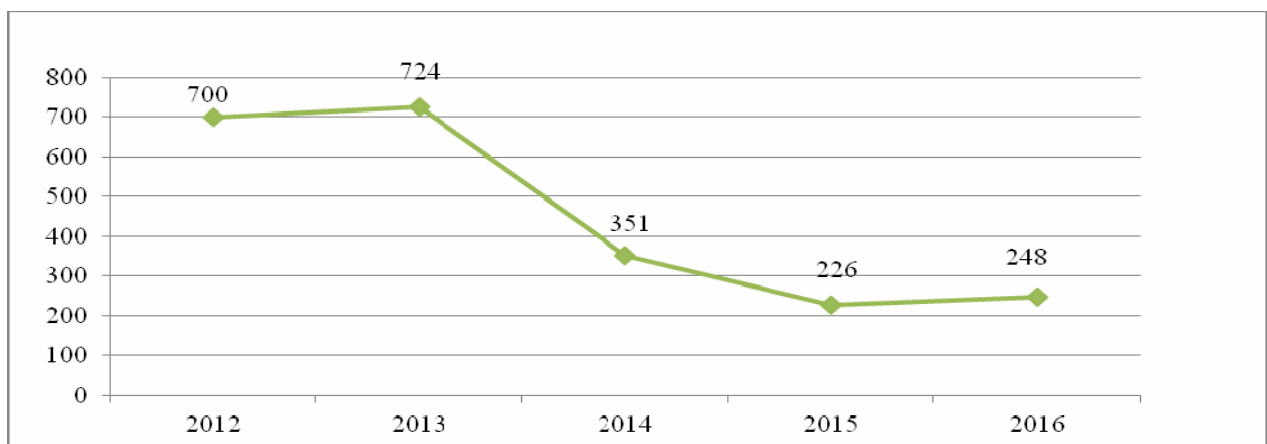


Рис. 3. Кількість експонентів міжнародної туристичної виставки UITT у 2012–2016 рр.

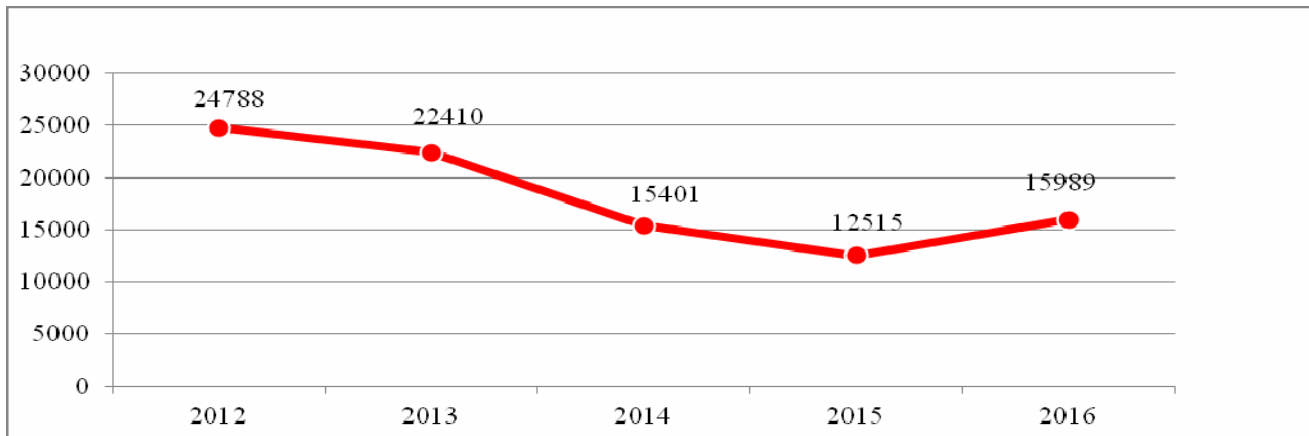


Рис. 4. Кількість відвідувачів міжнародної туристичної виставки UITT у 2012–2016 рр.

Аналіз цілей експонентів виставки «Україна. Подорожі та туризм» свідчить про те, що українські виставки, поступаючи у кількісних параметрах провідним закордонним аналогам, розвиваються у руслі світових тенденцій (рис. 5). Відсоток досягнення цілей підтверджує високу ефективність виставкових заходів (рис. 6) [6].

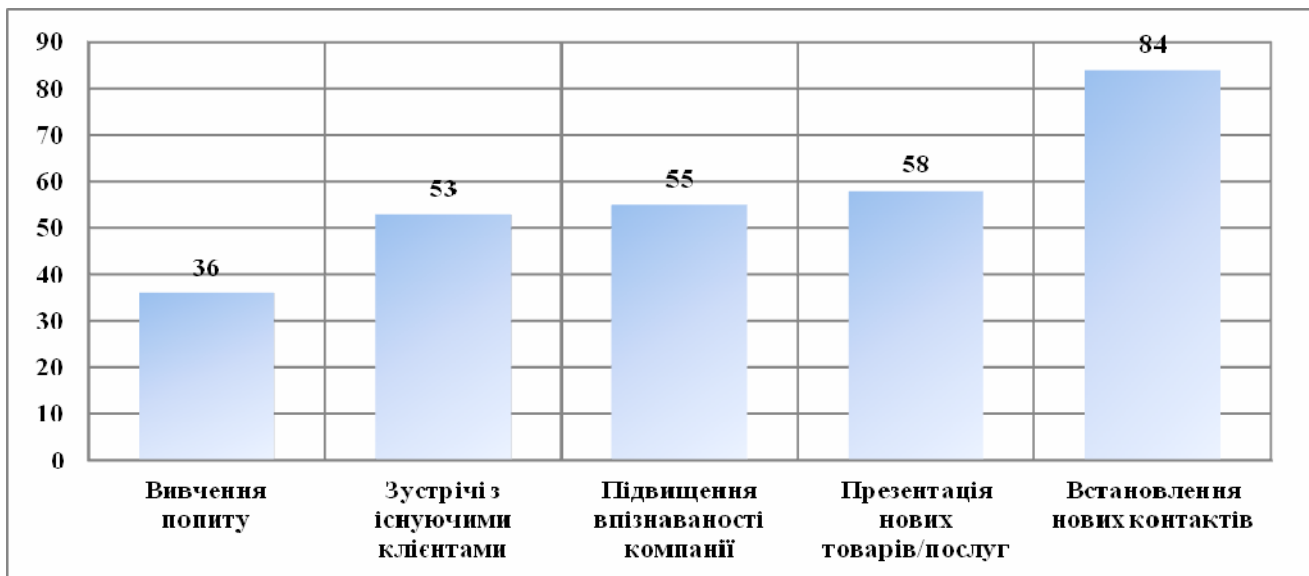


Рис. 5. Цілі участі у Міжнародній туристичній виставці «UITT-2016» (%)

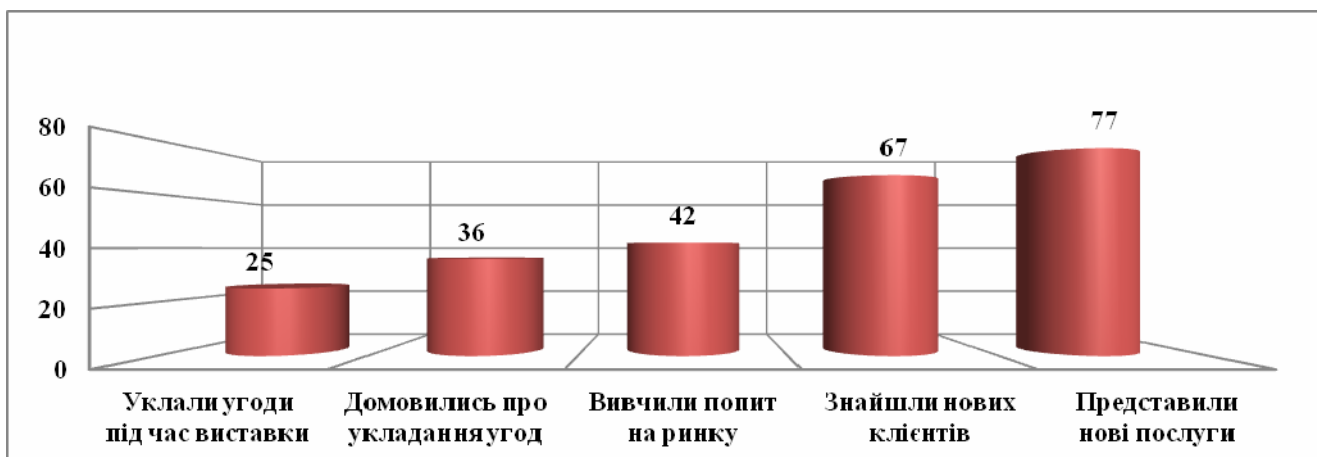


Рис. 6. Результати участі у Міжнародній туристичній виставці «UITT-2016» (%)

В підсумку можна стверджувати, що усвідомлення значення виставкових заходів як ефективного інструменту розвитку туристичного бізнесу, активне залучення до їх організації та проведення суб'єктів ринку туристичних послуг представників органів державної влади та місцевого самоврядування, в комплексі забезпечить успішний розвиток туристичної галузі як складової національної економіки.

Література

1. Карасев Н. В чём ценность выставок [Електронний ресурс] / Н.В. Карасев. – Режим доступу: http://www.ruef.ru/userfiles/Karasev%20N_V.pdf.
2. Карасев Н.В. Как получать от выставок максимальную выгоду : Практическое пособие [Електронний ресурс] / Н.В. Карасев. – Режим доступу: http://eduperm.ru/upload/pages/11321/Prakticheskoye_posobie_%C2%ABKak_poluchat_ot_vystavok_maksimalnuju_vygodu%C2%BB_Karasev_N.V..pdf.
3. Смирнов И.Г. Виставковий маркетинг у туризмі: теоретичні засади та практичний вимір / И.Г. Смирнов // Географія та туризм. – 2010. – Вип. 4. – С. 22–35.
4. ITB Berlin. Trade visitor information [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.itb-berlin.de/media/itb/itb_dl_en/itb_visitors/trade_vistor_flyer.pdf.
5. The Travel and Tourism Competitiveness Report 2017. Paving the way for a more sustainable and inclusive future. – Geneva : World Economic Forum, 2017. – 371 p.
6. UITT 2016. Отчет о выставке [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://uitt-kiev.com/upload/downloads/UITT_2016_post_show_report.pdf.



Надворняк Ярослава Миколаївна,
кандидат економічних наук,
завідувач навчально-методичного відділу
Івано-Франківського обласного центру
перепідготовки та підвищення кваліфікації
працівників органів державної влади,
органів місцевого самоврядування,
державних підприємств, установ і організацій

ОКРЕМІ ЕЛЕМЕНТИ ВДОСКОНАЛЕННЯ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ В ДЕРЖАВНОМУ СЕКТОРІ УКРАЇНИ: ЕКСПРЕС-ОГЛЯД НОВАЦІЙ

Економічні реформи, які відбуваються в Україні, вимагають вдосконалення нормативно-правової бази та організації національної системи бухгалтерського обліку на відповідність сучасним світовим вимогам щодо прозорості облікової й звітної інформації та використання її для визначення ефективності діяльності суб'єктів державного сектору. Інтеграція України в Світове Співтовариство, відкрила перед національною економікою широкі можливості розвитку відносин із зарубіжними партнерами, з одного боку, та викликала необхідність реформування діючої системи бухгалтерського обліку в державному секторі, – з іншого.

Бюджетні установи і організації провадять свою діяльність виключно за рахунок бюджетних коштів і не отримують доходів у будь-якій формі, а отже, не платять податків. Та одночасно бюджетні установи є не лише виконавцями державних функцій, але й суб'єктами господарювання на макро- і мікроекономічному рівнях. Це вимагає врахування їх статусу під час вдосконалення облікової політики, як основного нормативно-правового документу, що визначає їх методичні основи ведення обліку. Також в обліковій політиці суб'єкта господарювання повинні знайти своє відображення питання реформування бухгалтерського обліку та звітності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню питань бухгалтерського обліку бюджетних установ і організацій приділено уваги провідних вітчизняних науковців-економістів: П.Й. Атамаса, Т. Джоги, С. Лістрова, С. Свірко, Н. Сушко, С. Черногуцького, О. Шунь та інших. У працях названих науковців-економістів приділено більше уваги історичним аспектам обліку в державному секторі та питанням законодавчо-нормативного регулювання бухгалтерського обліку в державному секторі.

Постановка завдання. Метою дослідження є дослідження окремих елементів вдосконалення методики та практики обліку в державному секторі: впровадження із 01.01.2017 року Плану рахунків бухгалтерського обліку в державному секторі, затвердженого наказом Міністерства фінансів України від

31.12.2013 року № 1203, національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку (далі – НП(с)БОДС) для суб'єктів бухгалтерського обліку в державному секторі (далі – суб'єкт державного сектору).

Виклад основного матеріалу досліджень. Державне регулювання бухгалтерського обліку та фінансової звітності здійснюється в Україні з метою:

- створення єдиних правил ведення бухгалтерського обліку і складання фінансової звітності, які є обов'язковими для всіх підприємств та гарантують і захищають інтереси користувачів;

- удосконалення бухгалтерського обліку та фінансової звітності [3, с. 1].

З цією метою з 1 січня 2015 року було запроваджено перших 9 НП(с)БОДС для суб'єктів державного сектору: 121 «Основні засоби»; 122 «Нематеріальні активи»; 123 «Запаси»; 125 «Зміни облікових оцінок та виправлення помилок»; 127 «Зменшення корисності активів»; 128 «Зобов'язання»; 130 «Вплив змін валютних курсів» (крім розділу III, що набув чинності з 1 січня 2017 року); 132 «Виплати працівникам» та 133 «Фінансові інвестиції». Бухгалтерам бюджетних установ уже відомі норми введених 9 НП(с)БОДС для суб'єктів державного сектору. З 1 січня 2017 року набрали чинності наступних 10 НП(с)БОДС для суб'єктів державного сектору, а саме: 101 «Подання фінансової звітності»; 102 «Консолідована фінансова звітність»; 103 «Фінансова звітність за сегментами»; 105 «Фінансова звітність в умовах гіперінфляції»; 124 «Доходи»; 126 «Оренда»; 129 «Інвестиційна нерухомість»; 131 «Будівельні контракти»; 134 «Фінансові інструменти»; 135 «Витрати». Нові НП(с)БОДС для суб'єктів державного сектору запровадили нові терміни та нові елементи методики обліку, які необхідно знати бухгалтерам бюджетних установ, щоб розробити свою облікову політику або ввести зміни до уже діючої до 1 січня 2017 року.

Крім того, наказом Міністерства фінансів України від 29.12.2015 року №1219 «Про затвердження деяких нормативно-правових актів з бухгалтерського обліку в державному секторі» запроваджується й новий План рахунків бухгалтерського обліку, Порядок застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку в державному секторі, а також Типові кореспонденції субрахунків бухгалтерського обліку для відображення операцій з: активами, капіталом та зобов'язаннями розпорядниками бюджетних коштів та державними цільовими фондами; виконання бюджету; виконання місцевого бюджету.

До 1 січня 2017 року в державному секторі України практично використовували три плани рахунків бухгалтерського обліку: План рахунків бухгалтерського обліку виконання державного та місцевих бюджетів, що використовувався Державною казначейською службою України; План рахунків бухгалтерського обліку виконання кошторисів, що використовувався для ведення майнового обліку розпорядниками бюджетних коштів; План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, що використовувався для ведення бухгалтерського обліку державними цільовими фондами. Використання різних планів рахунків себе не виправдало. Крім того, сьогодні в бюджетному обліку застосовується касовий метод, а в майновому – метод нарахувань [4, с. 2].

Новий План рахунків бухгалтерського обліку та Порядок застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку в державному секторі запроваджують цілий ряд нових рахунків і субрахунків для узагальнення інформації про факти

діяльності суб'єктів державного сектору у бухгалтерському обліку. До субрахунків Плану рахунків суб'єкти державного сектору можуть вводити аналітичні рахунки. З 1 січня цього року бюджетні установи розпорядженням керівника установи мають: перенести залишки за субрахунками з Плану рахунків бухгалтерського обліку бюджетних установ на План рахунків бухгалтерського обліку в державному секторі та надалі використовувати для ведення бухгалтерського обліку за проведеними операціями лише кореспонденцію субрахунків, передбачену Типовою кореспонденцією субрахунків бухгалтерського обліку для відображення операцій з активами, капіталом та зобов'язаннями розпорядниками бюджетних коштів та державними цільовими фондами, затвердженою наказом Мінфіну від 29.12.2015 № 1219.

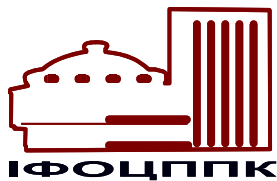
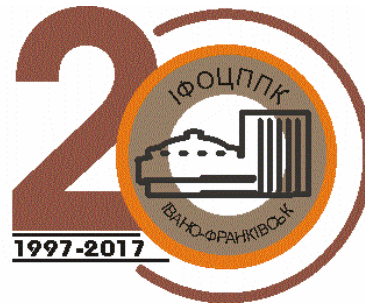
Висновок. Підсумовуючи вищенаведене, зазначимо, що бухгалтерам державного сектору необхідно:

- для забезпечення єдиного підходу до співвіднесення рахунків старого і нового Плану рахунків використати Методичні рекомендації зі співставлення субрахунків бухгалтерського обліку та перенесення залишків, затверджених наказом Мінфіну від 21.12.2016 року №1127 і за даними облікових реєстрів установи перенести залишки за субрахунками;

- розробити Положення про облікову політику установи із відповідними додатками, в якому врахувати для використання вибрані норми НП(с)БОДС) для суб'єктів державного сектору та метод ведення бухгалтерського обліку.

Література

1. Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16.07.1999 р. № 996-XIV // [Електронний ресурс] – Режим доступу: web-ресурс: <http://zakon.rada.gov.ua>.
2. Наказ Міністерства фінансів України від 28.11.2016 р. № 1038 «Про затвердження Плану заходів щодо модернізації системи бухгалтерського обліку в державному секторі на 2016 – 2018 роки» – [Електронний ресурс] – Режим доступу: web-ресурс: <http://zakon.rada.gov.ua>.
3. Ведення бухгалтерського обліку у системі Державного казначейства – [Електронний ресурс] – Режим доступу: web-ресурс: <http://www.treasury.gov.ua/main/uk/publish/article/92802>.
4. Метелиця В.М., к.е.н, с.н.с., ННЦ «Інститут аграрної економіки» УААН – [Електронний ресурс] – Режим доступу: web-ресурс: <http://magazine.faaf.org.ua/problemni-pitannya-modernizacii-obliku-v-derzhavnomu-sektori-ukraini.html>.
5. Яровенко Т.С., Губенко Ю.А., Масіч Т.О. Бухгалтерський облік в державному секторі України: особливості та перспективи //«Економіка і суспільство» Мукачівського державного університету. – [електронний документ]. – Випуск 2. – 2016. – С. 774-779.



**КОМУНАЛЬНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«Івано-Франківський обласний центр
перепідготовки та підвищення кваліфікації
працівників органів державної влади,
органів місцевого самоврядування,
державних підприємств, установ і організацій»**

Центр створено розпорядженням голови Івано-Франківської обласної державної адміністрації **від 21 липня 1997 року №530**.

Відповідно до рішення обласної ради від 19 лютого 1999 року №116-6/99 "Про вступ в склад засновників центру підвищення кваліфікації державних службовців і керівників державних підприємств, установ й організацій" і розпорядження голови обласної державної адміністрації від 28 лютого 2000 року №110 співзасновником центру стала обласна рада.

Центр є навчальним закладом загальнонаціональної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування.

У центрі здійснюється підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування Івано-Франківської області за професійними програмами та програмами тематичних постійно діючих та короткострокових семінарів.

Заняття в центрі проводять науково-педагогічні працівники вищих навчальних закладів, працівники органів влади різного рівня, представники громадських організацій та працівники центру.

До проведення навчань з державними службовцями та посадовими особами місцевого самоврядування залучаються кращі наукові кадри провідних вузів міста Івано-Франківська.

Серед викладачів центру **8 докторів наук**, в тому числі **5 професорів**, **29 кандидатів наук**, **12 магістрів державної служби**, **16 магістрів державного управління та 111 викладачів-практиків**.

Наукова діяльність в Івано-Франківському центрі спрямована на проведення досліджень та пошуково-прикладних розробок в галузі теорії та історії державного будівництва, адміністративно-територіального устрою, державного управління і державної служби, інвестиційної та інноваційної діяльності, європейської та євроатлантичної інтеграції.

Наукові розробки професорсько-викладацького складу центру є вагомим внеском у розвиток державного управління та державної служби в Україні.

**ПРОФЕСІЙНА ОСВІТА
УПРАВЛІНСЬКИХ КАДРІВ:
ПРОБЛЕМИ, ДОСЛІДЖЕННЯ, ДОСВІД
ЗБІРНИК НАУКОВИХ СТАТЕЙ**

Віддруковано на поліграфічній дільниці лабораторії технічних засобів навчання
Івано-Франківського обласного центру перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників
органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств,
установ і організацій,
м. Івано-Франківськ, вул. Незалежності, 46, тел. (03422) 77-58-33

