

СУХОРУКОВА АННА

*асистент кафедри державної служби Інституту державного управління
Чорноморського державного університету ім. П. Могили*

ШЛЯХИ РЕФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОБЛАСНИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ

Враховуючи об'єктивні зміни, які відбуваються у суспільно-політичному, соціально-економічному житті, нові вимоги, що виникають у зв'язку з цими змінами, існуюча система, діяльність державних органів, у тому числі регіональних органів виконавчої влади, якими є райони та обласні державні адміністрації, потребують постійного вдосконалення [4, с. 85].

Реформування організаційно-функціональної та кадрової структури державної влади на місцях є одним із найважливіших напрямів українського державотворення, становлення громадянського суспільства [1, с. 131]. При цьому, з огляду на масштабність і широту сфери діяльності обласних державних адміністрацій, координація роботи їх окремих підрозділів, спрямування їх зусиль у єдине русло набуває вирішального характеру.

Вітчизняний і зарубіжний досвід свідчить, що апарат повинен включати: групу (підрозділ) забезпечення діяльності керівництва адміністрації (помічників голови адміністрації, його заступників, референтів, технічних секретарів); організаційну групу, яка забезпечує проведення нарад, семінарів, інших заходів масового характеру, організує виконання і контроль за виконанням прийнятих рішень; юридичну групу, на яку покладено обов'язок правового забезпечення діяльності адміністрації; загальний відділ, який здійснює документальне оформлення, забезпечує контроль за проходженням документів, їх зберіганням; фінансово-господарську групу, яка вирішує питання фінансового, матеріально-технічного забезпечення; групу для розгляду звернень громадян; прес-групу та інші.

Кількість підрозділів, їх назви, статус, внутрішня структура, штати залежать від місцевих особливостей. Як правило, основна діяльність більшості цих структур має внутрішній характер і безпосередньо не поширюється на інші органи, організації тощо. Цьому їх принципова відмінність від управлінських відділів, інших структурних підрозділів державної адміністрації, основна сфера діяльності яких носить зовнішній характер. Варто підкреслити, що успішне вирішення державною адміністрацією поставлених перед нею завдань залежить від злагодженої роботи усіх структур, які, виконуючи власні функції одночасно роблять загальну справу [4, с. 54–55].

Аналіз кадрового забезпечення діяльності обласних державних адміністрацій і підстави стверджувати, що його стан не повною мірою відповідає сучасним вимогам. Виходячи з вищезазначеного, для забезпечення ісамоузгодженого функціонування складових системи регіональних органів виконавчої влади, підвищення її гнучкості, дієвості доцільно перш за все переглянути завдання й функції структурних підрозділів обласних державних адміністрацій, визначити їхню доцільність відповідно до потреб

Суспільного розвитку, конкретизувати та узгодити з тими видами робіт, що практично виконуються.

З метою вдосконалення кадрового забезпечення обласних державних адміністрацій потрібно, по-перше, визначити процедури перегляду компетенції кожного рівня управління, внесення змін до положень про управління та відділи; по-друге, забезпечити ефективний розвиток внутрішньо-організаційних відносин та зв'язків шляхом чіткої процедурної регламентації; по-третє, розробити принципи і критерії розподілу повноважень між заступниками голови обласних державних адміністрацій; по-четверте, включити до типових положень і регламентів схематичне зображення структурної побудови установи; по-п'яте, розробити та впровадити методичні рекомендації з розвитку структурно-функціонального забезпечення діяльності територіальних органів влади; по-шосте, створити систему обміну адміністративною інформацією між державними органами, органами місцевого самоврядування та населенням.

Реалізація вище наведених пропозицій стане ефективною лише за умови здійснення на загальнодержавному рівні таких заходів, а саме:

1. Запровадження Процедурного кодексу діяльності органів виконавчої влади, в якому має бути законодавчо врегульовано всі питання їхнього правового, організаційного, процедурного, нормативного забезпечення.

2. Ухвалення Закону України «Про здійснення регіонального управління».

3. Створення Міністерства регіонального розвитку, яке координуватиме й узгоджуватиме діяльність усіх структур шодо вироблення державної політики розвитку регіонів.

4. Вивчення світового та вітчизняного досвіду застосування договірних відносин у діяльності органів регіонального управління.

5. Розроблення та затвердження комплексу заходів (процедуру й механізм) щодо укладення угод та вирішення спірних питань.

6. Встановлення періодичності проведення функціонального обстеження апаратів органів виконавчої влади з метою моніторингу ефективності діяльності органів влади та відповідності законодавства до потреб суспільного розвитку.

За умови реалізації цих заходів стає можливим створення дієздатної системи управління, що реагує на зміни потреб суспільства, організовує його ефективний розвиток [3, с. 94].

Також, можна запропонувати певні пропозиції щодо підвищення ефективності кадрової діяльності обласних державних адміністрацій. Для цього необхідно домогтися, щоб усі працівники обласних державних адміністрацій усвідомлювали і розуміли не лише цілі та завдання свого підрозділу, а й державної структури в цілому, відчуючи «причетність до загальної справи». Причому дуже бажано, щоб цілі та завдання всіма працівниками трактувались однаково і були пов'язані не лише з реалізацією державної політики, а й із забезпеченням підвищення добробуту населення. В контексті цього, слід переглянути положення про управління та їх структурні підрозділи, з тим, щоб вони більшою мірою пов'язали тим завданням, що реально виконуються працівниками. Можна стверджувати, що керівництву виконавчої влади обласного рівня доцільно звернути увагу на те, щоб оцінювати роботу працівників не лише за оперативністю виконання завдань, а також за тими показниками, як якісне виконання завдань із залученням мінімуму ресурсів та впровадження інноваційних підходів до виконання своїх обов'язків. Крім того, бажано вжити зусиль стосовно покращання проходження інформації всередині владних інституцій. Слід створити для цього локальну мережу, а якщо вона є, то користуватися нею більшою мірою. Також, для підвищення професійного рівня працівників обласних державних адміністрацій доцільно надати їм можливість відвідувати тематичні семінари та наукові конференції різного рівня з теорії та практики державного і регіонального управління, політології та інформаційних технологій.

Для забезпечення скоординованості зусиль органів влади щодо впровадження державної політики на територіальному рівні необхідно:

- створити умови для комплектування організаційної структури місцевих органів влади висококваліфікованими фахівцями, розширити систему їх підготовки та перепідготовки;
- розробити чітку логічну схему діяльності кожного органу влади, що буде сприяти усуненню дублювання та протиріч між їхніми повноваженнями;
- визначити якісні та кількісні характеристики оцінки їхньої роботи;
- створити систему методичної та практичної допомоги місцевим органам влади нижчого рівня, та органам місцевого самоврядування;
- розробити та здійснити комплекс навчальних та виховних заходів з підвищення правової культури осіб, що видають розпорядження на рівні території;
- упровадити нові інформаційні технології, створити чітку систему діловодства, забезпечити всі відділи ПК, об'єднаними в мережу, упроваджувати концепцію «електронного уряду», що передбачає збільшення прозорості дій органів, досяжності інформації, мінімальне використання паперових носіїв [2, с. 133].

Для підвищення ефективності роботи обласних державних адміністрацій доцільно законодавчо більш чітко визначити та дещо розширити колегіальні засади в ній. Наприклад, видається доцільним передбачити законом можливість утворення дорадчого органу типу Президії обласної державної адміністрації, яка б попередньо розглядала питання, координувала діяльність структурних підрозділів та здійснювала інші подібні функції [4, с. 51–52].

Таким чином, діяльність колективу обласної державної адміністрації, насамперед, визначається якістю організації процесів і процедур, рівнем професійної компетентності працівників і забезпеченості інформацією.

Список використаних джерел:

1. Державна виконавча влада в Україні: формування і функціонування : зб. наук. пр. : у 2 ч. / за заг. ред. Н. Р. Нижник. – К. : УАДУ, 2000. – 224 с.
2. Корженко В. В. Територіальне управління: проблеми, рішення, перспективи / В. В. Корженко. – Х., 2004. – 133 с.
3. Мельтюхова Н. М. Структурно-функціональне забезпечення діяльності територіальних органів влади / Н. М. Мельтюхова, В. В. Корженко, Г. С. Одінцова [та ін.]. – Х. : Магістр, 2007. – 244 с.
4. Проценко Т. О. Органи виконавчої влади в регіонах України: шляхи вдосконалення / Т. О. Проценко // Держ. податк. адмін. України, Акад. держ. податк. служби України. – Ірпінь, 2002. – 238 с.