

# СИСТЕМА ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ: МІЖНАРОДНИЙ АСПЕКТ

**Бекасов А.О. магістр**

*Науковий керівник- Гончаренко І.В., д-р.екон., наук, професор кафедри публічного управління та адміністрування і міжнародної економіки  
Миколаївський національний аграрний університет*

Процес реформування, який на сьогодні відбувається в Україні є складним і комплексним, що зачіпає майже всі сфери суспільного життя та галузі національної економіки. В результаті, система державної служби в Україні виходить на якісно новий рівень, і за своїми параметрами наблизатиметься до державної служби багатьох розвинених країн світу. Вивчення світового досвіду процесу реформування державної служби на сьогодні є актуальним з точки зору впровадження в практичну площину.

Сучасний стан державної служби ХХІ ст. в країнах світу, можливі траєкторії її розвитку та негативні наслідки впливу на розвиток державної служби, розглядали у своїх наукових працях Т. Береговий, Д. Боссарт, П. Ворона, Д. Герген, Я. Гонціяж, К. Демке, В. Деречь, К.Кондакова, Б. Мільнера, С. Серьогіна, О. Шаброва та ін. Водночас поза увагою залишається питання процесу реформування та модернізації державної служби в розвинених країнах світу, хоча є дуже цінним для України.

Метою дослідження є аналіз процесу реформування системи державної служби в розвинених країнах світу. Відповідно до поставленої мети основними завданнями дослідження є: проаналізувати зарубіжний досвід реформування державної служби і можливості його використання в Україні; розглянути основні тенденції розвитку інституту проходження державної служби в країнах демократії.

Муніципальна реформа, яка на сьогодні триває в Україні виступає передумовою для реалізації ефективних галузевих і секторальних політик та основою для застосування законодавства, наближеного до права ЄС [1].

На особливу увагу заслуговує досвід проходження реформування державної служби в Японії, яка є однією з найбільш розвинутих країн світу і входить до групи провідних держав, має свої особливості і традиції, а японська державна служба завжди виконувала важливі завдання в процесі стрімкого розвитку країни [2, с.150]. Важливим кроком у проведенні адміністративної реформи в Японії стало прийняття влітку 1998 року Концепцію адміністративної реформи у вигляді Основоположного закону про адміністративну реформу. Наступним кроком у проведенні реформи відбулося суттєве вдосконалення адміністративно-державної структури в січні 2001 року, а саме кількість міністерств була скорочена з 12 до 10, в керівництві кожного міністерства були введені посади віце-міністрів (статссекретарів), які на основі ротації займали політики-депутати парламенту, які представляють правлячі партії [2, с.153]. В сучасних умовах японська модель державної служби базується на двох головних індикативних показниках її результативності: зменшенні її вартості для суспільства та підвищенні ефективності [3, с. 606 ].

На наш погляд особливої уваги, в процесі проходження японської державної служби та підготовки державних службовців, заслуговує наявність наступних складових: довічний найм, кадрова ротація, підготовка на робочому місці, репутація і оплата праці. В результаті взаємозв'язку та взаємозалежності цих складових відбувається мотивація службовців до ефективної, професійної праці і реалізації їх ділових якостей. Також, варто звернути увагу на японський досвід ротації кадрів державних службовців, що передбачає без згоди працівників (за виключенням зміни місця проживання) кожні два-три роки їх переміщення по горизонталі й вертикалі управління.

Враховуючи євроінтеграційні напрямки України, на нашу думку, корисним буде вивчення досвіду однієї з країн-засновниць ЄС – Франції. Державна служба у Франції – це сукупність осіб, які перебувають на службі у держави, місцевих колективів/громад та їхніх адміністративних установ. Відповідно, чиновником вважалася посадова особа, яка обіймає постійну

посаду на державній службі і включена до штату. На наш погляд особливої уваги з французької державної служби заслуговує те, що держава є працедавцем, а саме до категорії державних службовців відносяться: професори, старші викладачі, військовослужбовці, лікарняний персонал та персонал парламентських установ. Залежно від важливості та складності роботи всі державні службовці поділені також на чотири класи: на клас А покладається вироблення управлінських рішень; на службовців класу В — реалізація цих управлінських рішень; клас С включає спеціалістів, а клас Д — допоміжний персонал. Також варто звернути увагу, на конкурсну систему відбору на державну службу, що передбачає проведення іспитів, проходження тестів, або шляхом порівняння послужних списків кандидатів на посаду. Процедура проходження конкурсу ділиться на: зовнішню — для осіб, що мають освіту, не пов'язану з державною службою; внутрішню — для чиновників, що мають стаж державної служби та відповідну освіту; змішану, що поєднує два попередніх [3, с. 101 ].

Отже, з проведеного аналізу можна зробити висновок, що багато країн світу з різним політичним й економічним устроєм стикнулися з необхідністю перегляду й переоцінки ефективності й реформування систем державної служби. Як правило, усі ці країни ставили перед собою два подібних завдання - зменшення витрат на утримання державного апарату та підвищення ефективності й якості результатів його діяльності, що і є необхідним на сучасному етапі для України.

### **Список використаних джерел**

1. Гонціяз Я. Державне управління в контексті європейської інтеграції/ Гонціяз Я// [Електронний ресурс] // «Лабораторія законодавчих ініціатив». – 2015. – Режим доступу до ресурсу:<http://parlament.org.ua/wp-content/uploads/2016/04/21.pdf>
2. Ильшев А.В. Японская государственная служба : монография / А. В. Ильшев.– М.: Изд-во РАГС, 2009. – 214 с

3. Світові моделі державного управління: досвід для України у 2 ч. / за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка, С.В. Загороднюка, П.І.Крайніка, Х.М.Дейнеги. – 2-ге вид. – К.: НАДУ, 2015. – Ч. 1. – 612 с