
**ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА ДЕРЖАВНОГО
УПРАВЛІННЯ І МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

В. Апанасевич

**ДОСВІД ТА ПРОБЛЕМИ ВЗАЄМОДІЇ ТЕРИТОРІАЛЬНОГО
ПІДРОЗДІЛУ ГОЛОВДЕРЖСЛУЖБИ УКРАЇНИ
З ОБЛАСНОЮ ДЕРЖАВНОЮ АДМІНІСТРАЦІЄЮ**

Відповідно до статті 31 Закону України “Про місцеві державні адміністрації”, місцеві державні адміністрації при здійсненні своїх повноважень взаємодіють із міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади, сприяють у виконанні завдань їх територіальних органів.

Створені на підставі постанови КМУ від 5 липня 2004 року № 842, територіальні підрозділи Головдержслужби, відповідно до затвердженого цією постановою Типового положенням (п. 6), у процесі виконання покладених на них завдань взаємодіють із обласними державними адміністраціями.

Як свідчить досвід, від наповнення цих норм практичним змістом залежить у великій мірі й ефективність виконання більшості завдань і функцій щодо реалізації державної політики у сфері кадрової роботи та державної служби в регіоні.

Створення територіальних управлінь державної служби дало змогу розширити та поглибити коло питань цієї сфери, які підлягають вирішенню.

При цьому пряме підпорядкування цих підрозділів Головдержслужбі сприяє впровадженню єдиної державної політики та функціональному управлінню державної служби. Координація їх діяльності в межах повноважень із боку обласних державних адміністрацій сприяє раціональному використанню їх потенціалу на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці.

Необхідність такої координації викликана також тим, що кадрова служба апарату облдержадміністрації хоч і позбулася згідно з постановою КМУ від 11 травня 2005 року № 328 “Про структуру місцевих державних адміністрацій” у своїй назві слів “...та з питань державної служби”, але окремі функції з напрямку “реалізації

державної політики у сфері державної служби, здійснення контролю за дотриманням вимог Закону України “Про державну службу” в підпорядкованих установах...” відповідно до постанови КМУ від 2 серпня 1996 року № 912 “Про затвердження Типового положення про кадрову службу органу виконавчої влади” у редакції від 24 вересня 2005 року залишаються чинними. Що стосується підпорядкованих установ, то в межах визначених повноважень облдержадміністрація спрямовує як діяльність своїх структурних підрозділів, так і діяльність райдержадміністрацій з їх апаратами та структурними підрозділами. В Миколаївській області це більше 2000 державних службовців, які працюють у близько 255 структурних підрозділах місцевих адміністрацій із правом юридичної особи. Це майже 31 % від загальної кількості державних службовців області.

Включення управління державної служби, як територіального підрозділу Голодержслужби України, на засадах взаємодії до процесу надання послуг цьому контингенту дає можливість апарату облдержадміністрації, зокрема, його відділу кадрової роботи, більше зосереджуватись на супроводженні та відпрацюванні суто кадрових завдань та завдань щодо роботи з персоналом, окреслених повноваженнями облдержадміністрації як органу, що здійснює на сьогоднішній день виконавчу владу в регіоні.

Позитивним здобутком такої взаємодії можна вважати співпрацю апарату облдержадміністрації та управління державної служби Голодержслужби в Миколаївській області у забезпеченні дотримання вимог законодавства з питань державної служби у місцевих органах виконавчої влади області.

Апарат облдержадміністрації зацікавлений у підвищенні рівня апаратної роботи в підпорядкованих установах, зокрема, її організаційно-кадрової складової, невід’ємною основою якої є законодавство з державної служби.

Орієнтовний перелік питань із організаційної та кадрової роботи, законодавства з державної служби, які вивчаються, постійно актуалізується з урахуванням останніх рекомендацій Голодержслужби. Крім цього, на високому фаховому рівні вивчаються питання та одночасно надається допомога у роботі зі зверненнями громадян, юридичному забезпеченні, антикорупційній роботі та взаємодії з правоохоронними органами, здійсненні контролю, стану діловодства, інформаційно-комп’ютерному забезпеченні, іншим сферам роботи апарату.

Треба відмітити, що кожне відвідування відбувається на високому представницькому рівні. Обов’язкова присутність голови райдержадміністрації, керівника апарату, керівників підрозділів апарату. Щодо

вивчення стану справ й надання методичної допомоги, то це відбувається на робочих місцях безпосередніх виконавців. За результатами відвідування проходить підсумкова нарада голови райдержадміністрації, керівного складу апарату райдержадміністрації, відповідальних виконавців. Представники обласної ланки, кожний за своїм напрямком, доповідають про результати вивчення, висвітлюють як позитивні моменти, так і недоліки.

Потім на адресу райдержадміністрації направляється узагальнена довідка про результати вивчення стану справ у розрізі кожного напрямку роботи апарату з терміном усунення зауважень.

Матеріали вивчення стану справ на місцях використовуються на засіданнях колегії облдержадміністрації. За результатами приймаються відповідні рішення, доручення. Але при всій принциповості адміністративного підходу до результатів вивчення стану справ у райдержадміністраціях, домінуючою складовою цього процесу є надання практичної та методичної допомоги районній ланці виконавчої влади. Це поглиблює довіру, синхронізує взаємодію у відносинах між районним та обласним рівнями управління.

І ще питання, на які дав би відповідь практичний досвід: “Чи можна було б облдержадміністрації не залучати до спільної роботи щодо проведення “днів апарату” територіальний підрозділ Голодержслужби?” Відповідь була б такою: “Постраждала б якість та системність процесу реалізації державної політики у сфері кадрової роботи та державної служби на місцях”. А якщо територіальний підрозділ Голодержслужби не скористався б можливістю участі у цьому спільному заході, а відпрацював це завдання тільки автономно? Відповідь така: “Ефективність процесу була б нижчою.”

Зважаючи на позитивні результати цього заходу та відгуки районної ланки управління, вважається доцільним зробити цей процес перманентним.

Спільне вивчення стану справ на місцях дало імпульс до інших кроків взаємодії.

На підставі аналізу результатів цього вивчення, для забезпечення набуття працівниками апаратів райдержадміністрацій необхідних знань та навичок (особливо новопризначеними) проводяться взаємоузгодженні стажування працівників апаратів райдержадміністрацій у підрозділах апарату облдержадміністрації та тренінги в управлінні державної служби й на базі обласного Центру перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, керівників державних підприємств, установ та організацій. Для прикладу: протягом 9 місяців поточного

року Управлінням було проведено 42 тренінги з державними службовцями області. В них взяли участь 280 осіб.

На веб-сайті облдержадміністрації у розділах “Державним службовцям” та “Державна служба України” управління державної служби надана широка можливість розміщати свої матеріали. Вже розміщені актуальні матеріали інформаційного, консультативного, методичного, нормативного характеру. Про це вже знають на місцях. До них звертаються. Але управління державної служби разом із відповідними підрозділами апарату облдержадміністрації ще треба попрацювати над зовнішнім виглядом та змістом цих розділів.

Плани-графіки підвищення кваліфікації, теми семінарів, зміст виступів викладачів (велика кількість із них – учасники “днів апарату”) у обласному центрі перепідготовки та підвищення кваліфікації органів державної влади, органів місцевого самоврядування, керівників державних підприємств, установ та організацій формуються з урахуванням результатів вивчення ситуації на місцях, виявлених при цьому характерних недоліків, проблем, а також позитивного досвіду. За результатами цих відвідувань формується зміст кузових семінарів у районах, які проводять спільно відділ кадрової роботи апарату облдержадміністрації, Управління та Центр.

До активу взаємодії можна віднести:

- організацію проведення в області на виконання постанови Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2007 року № 1152 першого та другого турів Всеукраїнського конкурсу “Кращий державний службовець”. В їх організації та проведенні взяв активну участь директор Інституту державного управління Фуртатов В.С.;
- відповідно до спільного наказу Головержслужби та Міністерства України у справах сім’ї, молоді та спорту від 28.09.07 №258/370, проведення першого (районних) та другого (обласного) етапів та участь у фінальному етапі Всеукраїнської спартакіади серед збірних команд державних службовців;
- відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 18.07.07 № 933, організацію участі місцевих державних адміністрацій області у Всеукраїнському конкурсі “Приязна адміністрація”.

Іде пошук та відпрацювання системних та стабільних шляхів і форм взаємодії. Системних та стабільних до такої міри, щоб їх варто було перекладати мовою методик процесів системи управління якістю.

Серед них можна назвати такі :

- Активізація та підвищення ефективності діяльності обласної ради у роботі з кадрами (з питань державної служби).

Відповідно до ч. 3. п. 4 Типового положення про кадрову службу органу виконавчої влади, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 02.06.96 № 912 в редакції від 24.09.05, відділ кадрової роботи апарату облдержадміністрації здійснює організаційне забезпечення її діяльності. Це досить зручний, доступний та впливовий інструмент для колегіального і прозорого розгляду та вирішення широкого кола питань, пов'язаних із організаційно-кадровою роботою та державною службою.

- Подальше вдосконалення механізму вступу до державної служби та просування по службі.

Це пов'язано, зокрема, з удосконаленням роботи конкурсної комісії облдержадміністрації. До її складу включено начальника управління державної служби.

- Узагальнення практики застосування в області законодавства з державної служби та боротьби із корупцією й підготовка пропозицій щодо його вдосконалення.

Спільний розгляд та аналіз найбільш колізійних звернень і випадків фахівцями відділу кадрової роботи, юридичного відділу, відділу взаємодії з правоохоронними органами апарату облдержадміністрації та управління державної служби суттєво підвищить рівень та ефективність відпрацювання цього завдання. Це також стосується спільної участі у складних або резонансних службових розслідуваннях.

- Раціональний добір на навчання та ефективне використання випускників Національної академії державного управління при Президентіві України, регіональних інститутів державного управління, магістратур державної служби.

Важливість співпраці у цьому напрямку посилюється тим, що з вересня 2006 року при Миколаївському державному гуманітарному університеті імені Петра Могили функціонує Інститут державного управління, що дозволяє у більш високих обсягах, ніж це було до його створення, здійснювати підготовку магістрів за спеціальністю "Державна служба" в освітній галузі "Державне управління".

Заслуговує на окрему увагу виконання управлінням державної служби таких закріплених за ним функцій, як:

- моніторинг громадської думки щодо оцінки діяльності місцевих органів виконавчої влади;

- участь у проведенні оцінки ефективності надання місцевими органами виконавчої влади державних послуг фізичним та юридичним особам.

Взаємоузгоджені з облдержадміністрацією дії та відповідне реагування на результати (пропозиції, аналітичні висновки) через призму владних повноважень облдержадміністрації спроможні суттєво посилити ефективність виконання цих функцій у регіоні. Ресурс взаємодії з цього напрямку ще далеко не вичерпаний.

Потребує подальшого нормативного та практичного наповнення такий перспективний з точки зору взаємодії напрямок роботи, як участь у проведенні функціонального обстеження діяльності місцевих органів виконавчої влади, надання з цих питань методично-консультативної допомоги.

Велика спільна робота очікується з виконання затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 11 травня 2006 року № 614 Програми запровадження системи управління якістю відповідно до міжнародних стандартів ISO серії 9000 в органах виконавчої влади України.

На нашу думку, цей певний напрацьований досвід взаємодії та її ресурсні можливості носять достатньо об'єктивний характер, а тому потребують подальшого відпрацювання та вдосконалення.