

Національне агентство з питань запобігання корупції є спеціалізованим інститутом, який на законодавчому рівні наділений компетенціями з попередження та боротьби з корупцією. Національне агентство повинно виконувати певні функції у боротьбі з корупцією, а саме: проведення досліджень і аналізу, розробка та координація політики в галузі боротьби з корупцією, здійснення контролю за деклараціями про доходи посадових осіб, проведення навчання та надання консультацій різним відомствам про ризик корупції, можливі заходи щодо її запобігання.

Список використаної літератури:

1. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 року // Відомості Верховної Ради України. — 2014. — № 49. — Ст. 2056.
2. Національне агентство з питань запобігання корупції // Офіційний сайт, [Електронний ресурс], Режим доступу: <https://nazk.gov.ua>
3. Проект Середньострокового плану дій уряду до 2020 року в контексті боротьби з корупцією. — [Електронний ресурс], Режим доступу: <https://nazk.gov.ua/proekt-serednostrokovogo-planu-priorytetnyh-diy-uryadu-do-2020-roku>

КОРНУТА Л. М.

Національний університет «Одеська юридична академія»,
доцент кафедри адміністративного і фінансового права,
кандидат юридичних наук, доцент

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ПІДГОТОВКИ ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЙ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ: ДОСВІД ЯПОНІЇ ДЛЯ УКРАЇНИ

Стрімкий розвиток та євроінтеграційні процеси, що впливають на перетворення публічного управління в цілому, та функціонування державної служби зокрема, вимагають посилення вимог до професіоналізму державних службовців та ефективності їх навчання. Підтвердженням важливості та актуальності питань підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців є, також, активні законодавчі перетворення та принципово новий підхід до правового визначення юридичної освіти державних службовців [1]. У той же час, аналізуючи законодавчі норми, можна з упевненістю стверджувати, що інститут юридичної освіти в державній службі перебуває на шляху свого становлення. Реалізація цієї мети неможлива без урахування та впровадження у вітчизняну практику кращого зарубіжного досвіду, що актуалізує

дослідження вказаної проблеми. Вивчення особливостей навчання у розвинених країнах необхідне для вироблення рішень щодо модернізації системи професійного навчання державних службовців в Україні [2].

В останні десятиліття в розвинених країнах збільшується інтерес до японських форм і методів управління. Аналізуючи державну службу Японії можна констатувати досить ефективний механізм роботи державних службовців, їх юридичну грамотність, вихованість та пунктуальність. Тому, безумовно, заслуговує на увагу японська система підготовки та професійного розвитку кадрів у галузі державного управління. Однею із особливостей японської системи управління та функціонування державної служби є її чітка ієрархічність в усіх питаннях, у тому числі і питаннях підготовки та професійного розвитку.

В основі підготовки державних службовців Японії лежить сукупність п'яти систем: довічного найму, кадрової ротації, підготовки на робочому місці, репутації і оплати праці [2]. Взаємозв'язок і взаємозалежність цих систем створюють мотивацію до високоефективної праці, максимальної реалізації професійних і ділових якостей. Наприклад у процесі ротації працівник два-три рази переміщається по горизонталі й лише потім відбувається переміщення по вертикалі. Це сприяє підвищенню компетентності персоналу, знижує ризик прийняття неефективних рішень. Так, начальник відділу зайнятості міністерства праці не тільки володіє знаннями, що належать до його сфери, а й добре орієнтується в питаннях оплати, умов праці, соціального партнерства, оскільки вивчав їх у процесі ротації. Щоправда, ця система, позитивно впливаючи на рівень професіоналізму працівників, може одночасно сковувати ініціативу, оскільки ротація формує свідомість «тимчасовика». Її «противагою» є система репутації, сутність якої полягає в тому, що в процесі переміщень у працівника складається певна репутація, закріплена письмовими характеристиками. Такий підхід визначає умови розвитку ділової кар'єри працівника, стимулюючи його творчість та ініціативу.

Розвитку кар'єри сприяє система підготовки на робочому місці. Існує чіткий поділ між фундаментальною професійною освітою в коледжах і вищих навчальних закладах і внутрішньофірмовою освітою, що дає змогу «довести» навчання випускників до необхідного організації, чи державному органу рівня. Велику роль у підвищенні ефективності діяльності державних службовців відіграють кадрові служби, координуючі підготовку і навчання як на робочому місці, так і поза ним. Підготовка поза робочим місцем проводиться в Інституті підвищення кваліфікації при Управлінні у справах персоналу. У його завдання входить технічне та методичне забезпечення діяльності державної служби, починаючи з прийому співробітників і закінчуючи їх відставкою. Характерна особливість японської системи перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців полягає в тому, що вона охоплює

всіх чиновників, аж до начальника відділу міністерства, відомства, управління і заступника мера провінції. Така практика виправдовує себе, оскільки в процесі ротації службовці, займаючи менш високі посади, неодноразово проходять підготовку на робочому місці та підвищують кваліфікацію в навчальному закладі.

Державні службовці вищого рангу чимало часу приділяють самопідготовці та самоосвіті. Співробітники Міністерства праці Японії, наприклад, підвищують свою кваліфікацію за такою схемою: вищі держслужбовці відразу після отримання посади проходять підготовку на чотиритижневому курсі, а другорядний персонал – на двотижневих курсах, що не мають прямого відношення до їх посадових обов'язків. Підготовкою держслужбовців місцевих органів управління займається Академія державної служби Японії, яка входить до структури Міністерства у справах місцевого самоврядування Японії. У свою чергу, навчання можна поділити на дві основні категорії – навчання за місцем роботи та курсове навчання.

Отже, незважаючи на суттєві відмінності у системі функціонування державної служби, кар'єрного зростання, менталітети, культурі відносин між Японією та Україною, для нашої країни є корисним досвід країни в підготовці й збереженні кадрів, системі мотивації праці держслужбовців щодо кар'єрного зростання, що підвищило б ефективність використання бюджетних коштів на юридичну освіту державних службовців та допомогло б у створенні принципово нової системи законодавчих актів щодо урегулювання питання підготовки та підвищення кваліфікації держслужбовців в Україні.

Список використаної літератури:

1. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 р. // [Електронний ресурс] – Режим доступу – <http://zakon.rada.gov.ua>
2. Мельник А. Зарубіжний досвід підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців : проблеми імплементації в Україні / А. Мельник, Т. Кононенко // [Електронний ресурс] – Режим доступу – [http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2012/2012_01\(12\)/12mafpiu.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2012/2012_01(12)/12mafpiu.pdf)