

3. Державна податкова служба України. Офіційний портал. URL: <https://tax.gov.ua>
4. Ослунд А. Україні потрібна радикальна, але розумна податкова реформа. URL: pravda.com.ua

Ключові слова: податкова реформа, контролюючі органи, платники податків.

Key words: tax reform, regulatory authorities, taxpayers.

ДАНИЛЕНКО ЮЛІЯ СЕРГІЙВНА

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

СТРЕЛЬНИКОВ АНДРІЙ ВІКТОРОВИЧ

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

ЩОДО ЗМІСТОВОЇ ХАРАКТЕРИСТИКИ ІНФОРМАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ У ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ (HRMIS)

Основу сучасних концепцій управління кадровим потенціалом становлять: по-перше, зростаюча роль професійної компетентності державного службовця у результативності та якості функціонування державної служби; по-друге, професійні знання щодо мотиваційних установок та практичні уміння щодо можливості їх спрямовувати відповідно до кінцевих стратегічних завдань діяльності. Управління кадровим потенціалом у державній службі, за таких умов, набуває особливої значущості, дозволяє узагальнити і реалізувати цілий спектр питань адаптації до зовнішніх умов з урахуванням особистісного чинника [1].

Проектом Закону про внесення змін до Закону України «Про державну службу» щодо удосконалення порядку вступу, проходження, припинення державної служби від 31.12.2021 р. серед запропонованих новацій міститься пропозиція щодо доповнення ч. 1 ст. 2 таким терміном, як: «інформаційна система управління людськими ресурсами в державних органах» (далі – HRMIS), що являє собою автоматизовану систему збирання, оброблення, зберігання та захисту інформації щодо державних службовців, інших працівників державних органів, що формується (створюється) та використовується в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України, для забезпечення функціонування централізованої бази даних державних службовців, інших працівників державних органів, а також для задоволення потреб щодо автоматиза-

ції та цифровізації процесів, пов'язаних із виконанням функцій з питань управління персоналом [2]. Варто акцентувати увагу на тому, що такі законодавчі зміни обумовлюються впровадженням відповідних інформаційних систем до функціонування усіх органів державної влади, які за своїми характеристиками є неузгодженими між собою та непридатними для порівняння.

Більше того, стан інформаційно-аналітичного забезпечення державної служби щодо управління кадровим потенціалом не відповідає потребам розвитку України як цифрової держави, оскільки характеризується: відсутністю автоматизації механізму управління людськими ресурсами в більшості державних органів; недосконалим моніторингом кінцевого результату діяльності державних службовців за критерієм ефективності; закритим загальним доступом до інформації щодо людських ресурсів у державній службі; низьким рівнем впровадження принципу інтероперабельності щодо електронної взаємодії усіх інформаційно-телекомунікаційних систем тощо. Вирішення зазначених проблем є можливим шляхом повномасштабного впровадження HRMIS у державній службі, що, окрім цього, є важливим кроком до її цифровізації з метою покращання процесів внутрішнього переведення державних службовців та їх добору на посади державної служби; формування кадрового резерву; здійснення фінансової та бухгалтерської аналітики, у тому числі виокремлення складових фонду оплати праці; забезпечення перспектив здійснення службової кар'єри на підставі аналізу даних щодо щорічного оцінювання, підвищення кваліфікації (з урахуванням напрямку забезпечення цифрової грамотності державних службовців).

HRMIS – це дієвий інструмент розвитку інформаційного суспільства, механізм цифровізації державної служби, що покликаний сприяти створенню умов для забезпечення повноцінної транспарентності публічного адміністрування, за допомогою використання інформаційно-телекомунікаційних технологій. Ця система у своїй структурі містить чотири основних модуля, які за своїм змістом охоплюють усі функціональні напрямки управління персоналом державної служби. Такими модулями є: 1) переведення державних службовців та заміщення посад державної служби у результаті проведення конкурсів; 2) підготовка фінансової аналітики та визначення складових фонду оплати праці; 3) ведення особових справ державних службовців, що структурно містять інформацію щодо кар'єри, щорічного оцінювання, професійної компетентності, підвищення кваліфікації тощо); 4) моніторинг кадрів у системі державних органів та їх автоматичний пошук у разі необхідності [3].

Ці чотири модулі передбачають функціонування у трьох основних параметрах: а) організаційно-функціональному – організаційні структури, функції та процеси управління кадровим потенціалом; б) інституційному – виокремлення переліку посад в органах державної влади; в) технічному – механічна робота інформаційної системи в попередньо зазначених параметрах та вимоги щодо рівнів захисту інформації.

Уявляється, що структура HRMIS побудована таким чином, щоб її функціонування надавало можливість досягненню інформаційних, організаційно-методичних та управлінських цілей. Серед основних варто назвати наступні:

наявність єдиної інтегрованої бази даних не лише усіх державних службовців (незалежно від займаної посади), але й інших працівників органів державної влади (патронатних службовців, осіб, що виконують функції з обслуговування);

практична реалізація принципу транспарентності щодо інформації про кадровий потенціал державних органів;

оптимізація та цифровізація внутрішньо організаційних процедур управління кадровим потенціалом у державній службі, у тому числі щодо прийняття індивідуальних управлінських рішень (адміністративних актів) з кадрових питань;

оцінка ефективності та результативності функціонування системи управління кадровим потенціалом та безпосередній моніторинг якості діяльності органів державної влади щодо її впровадження;

забезпечення електронної взаємодії державних інформаційних ресурсів в частині питань управління персоналом;

ведення ефективного бухгалтерського обліку шляхом дотримання таких принципів його здійснення: достовірності, оперативності, повноти, доступності, надійності тощо;

надання доступу працівникам органів державної влади до інформації щодо проходження ними служби за допомогою електронного кабінету користувача HRMIS.

Аналіз статистичних даних НАДС свідчить про те, що первинне практичне застосування інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах розпочато у 19 центральних органах виконавчої влади. Зазначена інформаційна система містить узагальнену інформацію у відповідності до 4 структурних модулів щодо 20 тис. працівників. Водночас, такі темпи є занадто повільними, враховуючи первинні строки її розробки та початку дослідної експлуатації.

Концепцією впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах визначено ряд рекомендацій, на підставі яких можливим є виокремлення основних напрямів покращання стану впровадження HRMIS, серед яких такі, як: запозичення досвіду використання найбільш ефективних світових практик функціонування HRMIS; спрощення інтерфейсу для роботи державних службовців із інформаційно-телекомунікаційною системою; підвищення рівня безпеки інформаційної системи в частині захисту персональних даних та дотримання вимог щодо її сертифікації [4].

Список використаних джерел:

1. Рачинський А. Служби управління персоналом: особливості створення і функціонування. *Державне будівництво*. 2008. № 2. URL:

<http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2008-2/doc/3/04.pdf> (дата звернення: 10.05.2022 р.).

2. Проект Закону про внесення змін до Закону України «Про державну службу» щодо удосконалення порядку вступу, проходження, припинення державної служби від 31.12.2021 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=73553 (дата звернення: 29.05.2022 р.).
3. Стратегія реформування державного управління України на період до 2021 року: затв. розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24.06.2016 р. № 474. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/474-2016-p#Text> (втратив чинність).
4. Про схвалення Концепції впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах та затвердження плану заходів щодо її реалізації» від 01.12.2017 р. № 844-р. Дата оновлення 20.05.2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/844-2017-p#Text> (дата звернення: 20.05.2022 р.).

Ключові слова: державна служба, кадровий потенціал, інформаційна система управління людськими ресурсами в державних органах, цифровізація, управління людськими ресурсами.

Key words: public service, human resources, information system of human resources management in public bodies, digitalization, human resources management.

ЗЕЛІНСЬКА ЯНА СЕРГІЇВНА

*Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого,
доцент кафедри адміністративного права,
кандидат юридичних наук, доцент*

НЕЯВКА У СУДОВЕ ЗАСІДАННЯ ЯК ОДИН ІЗ СПОСОБІВ ЗЛОВЖИВАННЯ ПРОЦЕСУАЛЬНИМИ ПРАВАМИ В АДМІНІСТРАТИВНОМУ СУДОЧИНСТВІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Навіть в мовах воєнного стану адміністративні суди не припиняють свою діяльність та працюють над тим, щоб ефективно вирішувати публічно-правові спори із дотриманням процесуальних строків. Так, в Законі України «Про правовий режим воєнного стану» від 10.07.2015 р. передбачається, що в умовах правового режиму воєнного стану суди, органи та установи системи правосуддя діють виключно на підставі, в межах повноважень та в спосіб, визначені Конституцією України та законами України [1]. Однак, ряд адміністративних судів внаслідок дії воєнного стану не можуть повноцінно продовжувати свою діяльність та розглядати адміністративні справи. Зокрема, це може ускладнюватися тим, що може виникати зловживання процесуальними правами з боку учасників справи. Нашою метою є аналіз деяких аспектів неявки