

різноманітних форм та методів контролю і нагляду для перевірки законності та доцільності діяльності об'єктів такої діяльності.

Контрольно-наглядову діяльність в національно-безпековій сфері можна, у свою чергу, визначити як правову форму публічної діяльності, спрямовану на забезпечення законності і правопорядку у галузях національно-безпекової сфери, що здійснюється суспільством, а також спеціально уповноваженими органами держави, і яка полягає у використанні різноманітних форм та методів контролю і нагляду для перевірки законності та доцільності діяльності об'єктів такої діяльності.

Список використаної літератури:

1. Цвігун Д.П. Адміністративний нагляд органів внутрішніх справ у сфері забезпечення громадського порядку і громадської безпеки: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2002. 16 с.
2. Бистрик Г.М. Контрольно-наглядова діяльність як форма правової діяльності органів державної влади. *Держава і право*. 2009. Вип. 46. С. 115–123.
3. Бондар О.Г. Поняття контрольно-наглядової діяльності як основа дослідження контрольно-наглядової діяльності у сільському господарстві. *Часопис Київського університету права*. 2014. № 1. С. 251–255.
4. Денисова А.В. Співвідношення контролю та нагляду. *Адміністративне право і процес*. 2013. № 2 (4). С. 30–37.
5. Мельничук С. Контрольно-наглядова форма правозастосовної діяльності: особливості теоретичного розуміння. *Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України*. 2016. № 7. С. 62–68.

Корнута Людмила Михайлівна

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

ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ: ПРОБЛЕМАТИКА ПИТАННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Сьогодні Україна переживає період активних змін та реформ. Змінюється законодавство, реформується підхід до публічного управління, визначаються нові пріоритети у функціонування державної служби та особи державного службовця. Так, Закон «Про державну службу» 2015 р. визначив абсолютно новий підхід до розуміння статусу державного службовця, його повноважень та особливостей професійної діяльності [2]. Закон закріпив принци-

пово новий підхід до професійного навчання та професійної компетентності державного службовця, тепер це не вільне бажання самої особи, що займає відповідну посаду, а прямий обов'язок службовця. Законодавець починає приділяти увагу іміджу державного службовця та його лідерським здібностям. Таке перетворення не є випадковим, адже аби здійснити будь-яку реформу потрібні лідери, особи, що прагнуть змін та вміють організувати інших працювати на досягнення поставлених цілей. Разом з тим, реформа буде провальною, якщо немає вправних виконавців, які здатні забезпечити виконання завдань для досягнення кінцевої мети. Мова, передусім, саме про апарат державних службовців.

Масштаб запланованого і початого потребує від останніх, здавалося б, очевидного і простого набору компетентностей, а саме: стратегічного і критичного мислення, вміння працювати не на забезпечення процесів, а на досягнення результатів, розуміти і застосовувати європейські стандарти публічного управління, виробляти державну політику та працювати зі стейкхолдерами, здатність управляти змінами та проектами. І це не завершений перелік вимог. Отже, професійний розвиток і постійне підвищення рівня професійної компетентності — це не просто імператив закону про державну службу, а й необхідна складова успішності здійснення реформ.

Так, ефективна система мотивації та безперервного навчання своїх співробітників є частиною роботи будь-якого конкурентного бізнесу. Це допомагає не лише підвищувати рівень професіоналізму власної команди, але й створювати всередині неї єдину систему цінностей та принципів, без яких будь-якій організації важко рухатися вперед.

Державна служба в Україні, як і будь-яка організація, також має свою систему професійного навчання державних службовців. Але, як і багато інших сфер, ця система є застарілою та недосконалою. І якщо колись вона й була ефективною з огляду на час і умови, то зараз уже не спроможна забезпечити очікування та сучасні потреби. Тож на порядку денному — оновлення й осучаснення чинної системи професійного навчання. Ретельна діагностика проблеми дозволить правильно визначити, що необхідно змінити, щоб традиційне підвищення кваліфікації стало не навантаженням, а життєвою необхідністю кожного публічного службовця.

Тому, серед ключових проблем професійного навчання із урахуванням законодавчих перетворень та реформ, що сьогодні відбуваються в публічному управлінні, можна виділити наступні:

1) монополізація послуг з навчання держслужбовців. Так, нормативні акти, що регламентують державне замовлення на підготовку фахівців та підвищення кваліфікації персоналу, у тому

числі у сфері державної служби, визначають, що надавати послуги з підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців можуть лише відповідні, чітко визначені заклади освіти. Окрім того, законодавець чітко розставляє власні пріоритети в даному питанні. Зокрема, якщо замовлення, яке формує і розміщує Міністерство освіти і науки, ця дилема вирішується популярністю та затребуваністю серед абітурієнтів, то у випадку державної служби це не спрацьовує. Державний службовець не обирає на власний розсуд заклад, а вимушений іти до того чи іншого, оскільки існують чітко визначені вимоги та критерії, розставлені пріоритети. Отже, у випадку підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців існуючий підхід до формування та розміщення державного замовлення на відповідні освітні послуги не спрацьовує ефективно. Щонайменше, це призводить до відсутності фактичної конкуренції за навчання державних службовців, та відображається на якості освітніх послуг;

2) на сьогодні фактично немає достовірного виявлення потреб державних службовців: чому і в якій формі треба навчати, скількох треба навчати і чи треба навчати всіх тощо. Як результат, тематика навчальних програм, які надаються закладами освіти та установами підвищення кваліфікації, часто не відповідає навіть базовим потребам державної служби;

3) відсутня також належна і дієва система моніторингу якості освітніх послуг у сфері підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців. Як результат низька якість навчальних програм та низький рівень знань, які отримують державні службовці. Держава витрачає кошти на підготовку своїх фахівців, але водночас не отримує на виході очікуваного результату і не відчуває ніяких змін у якості державної служби;

4) вкрай низький рівень оплати праці викладачів, тренерів у системі підвищення кваліфікації державних службовців. Неконкурентність гонорарів спричиняє, зокрема, критичний дефіцит та відсутність стимулу у кваліфікованих викладачів та тренерів, які мають не лише теоретичні знання, але й практичний досвід роботи, і головне — вміння ефективно передати ці навички та знання своїм слухачам.

Як результат, неефективна та застаріла система професійного навчання публічних службовців, яка більше працює сама на себе, ніж на задоволення існуючих потреб у професійному розвитку службовців. Так, із прийняттям нового Закону «Про державну службу» 2015 р. [2], питання професійної освіти держслужбовців отримало новий підхід. Разом із проектами експертної допомоги з боку ЄС, Ради Європи розроблено низку відповідних проектів та методик щодо реформування освіти та підготовки державних службовців [3]. У той же час про вирішення проблеми говорити не доводиться.

Список використаної літератури:

1. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. // [Електронний ресурс] – Режим доступу – <http://zakon.rada.gov.ua>
2. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 р. // [Електронний ресурс] – Режим доступу – <http://zakon.rada.gov.ua>
3. Про розбудову ефективної системи професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування йшлося під час робочої зустрічі з представниками Програми «U-LEAD» // [Електронний ресурс] – Режим доступу – <https://nads.gov.ua/news/pro-rozbudovu-efektyvnoyi-systemy-profesiynogo-navchannya-derzhavnyh-sluzhbovciv-ta-posadovyh>

Білокур Євгенія Ігорівна

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

ЩОДО ЗМІСТУ КОНТРОЛЮ ЯК СОЦІАЛЬНО-ОРІЄНТОВАНОЇ ФУНКЦІЇ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ

Зважаючи на трансформацію контролю у публічному управлінні та загалом публічного адміністрування потребує певної конкретизації. По-перше, необхідно звернути увагу на різний обсяг державного контролю як функції державного управління за «широкого» та «вузького» розуміння останнього, та на різницю між державним контролем як державною управлінською функцією та державним контролем у сфері державного управління або виконавчої влади. За широкого розуміння державного управління, тобто як діяльності усіх суб'єктів державної влади, функція контролю як функція державного управління включає в себе і судовий контроль, і парламентський контроль тощо, іншими словами контрольну діяльність усіх суб'єктів державної влади. Проте, окреслюючи державне управління за вузького підходу як діяльність переважно органів виконавчої влади, функція контролю як функція державного управління не включає в себе зазначене коло діяльності — як-то парламентський та судовий контроль, прокурорський нагляд тощо. За «вузького» розуміння державного управління у цьому контексті розглядається контрольна діяльність інших гілок державної влади як елемент механізму стримування та протидії.

«Контроль у державному управлінні» та «контроль як функція державного управління» — поняття близькі, але не тотожні.