



Міністерство освіти і науки України
Національний університет
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
Wroclaw University of Economics and Business (Польща)
Bialystok University of Technology (Польща)
Ghent University (Бельгія)
«1 DECEMBRIE 1918» University of Alba Iulia (Румунія)
UNIVERSITY ISMA (Латвійська республіка)
VARNA FREE UNIVERSITY «CHERNORIZETS HRABAR» (Болгарія)
Академія праці, соціальних відносин та туризму
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу
Міжрегіональна Академія управління персоналом
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Національний технічний університет «Дніпропетровська політехніка»
Національний університет «Чернігівська політехніка»
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя
Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова

**Матеріали XII Міжнародної
науково-практичної Інтернет-конференції
ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ПУБЛІЧНОГО
УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ**

24 квітня 2025 року



Полтава – 2025

тувачів якістю послуг, економічна ефективність діяльності виконавчої служби.

Запровадження системи моніторингу та оцінювання на основі збалансованої системи показників дозволить забезпечити комплексний аналіз функціонування виконавчої служби та визначити пріоритетні напрями її подальшого розвитку. Теоретико-методологічне осмислення функціонування виконавчої служби в системі публічного управління та адміністрування дозволяє констатувати її ключову роль у забезпеченні реалізації принципу верховенства права та ефективного захисту законних прав та інтересів громадян і юридичних осіб.

Модернізація виконавчої служби повинна здійснюватися з урахуванням сучасних тенденцій розвитку публічного управління, зокрема впровадження інноваційних підходів до надання адміністративних послуг, цифровізації управлінських процесів та посилення інституційної спроможності.

Перспективи подальших досліджень пов'язані з розробкою концептуальних моделей трансформації виконавчої служби в умовах реформування системи публічного управління та адміністрування, а також з аналізом міжнародного досвіду організації процесів виконавчого провадження та можливостей його адаптації до національних умов.

Література:

1. Гончарук Н.Т. Модернізація державної служби України на сучасному етапі розвитку // Аспекти публічного управління. 2018. Т. 6, № 1-2. С. 42-51.

2. Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів: Закон України від 02.06.2016 № 1403-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1403-19#Text>

3. Про виконавче провадження: Закон України від 02.06.2016 № 1404-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1404-19#Text>

Кульчій Інна Олексіївна

*кандидат наук з державного управління, доцент, завідувач
кафедри публічного управління, адміністрування та права
Національного університету «Полтавська політехніка
імені Юрія Кондратюка»*

РЕФОРМУВАННЯ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ В УКРАЇНІ: ІСТОРИЧНА РЕТРОСПЕКТИВА

Становлення системи органів виконавчої влади відбувалося одночасно із формуванням української державності; перетворення проходили не завжди системно та послідовно; простежується поступове зниження позитивного потенціалу реформи виконавчої влади та розходження між очікуваннями від проведення та реальним її станом і результатами; органи виконавчої влади зазнавали суттєвих організа-

ційних видозмін, але якість управлінської діяльності від цього не поліпшилася; спостерігаємо також зволікання з прийняттям нормативно-правових актів, через що зміни не могли розпочатися і порушувалися принципи стабільності, послідовності та системності, і це, у свою чергу, негативно впливало на управлінську діяльність різних органів виконавчої влади. Реформування в структурах системи органів виконавчої влади відбувалися суперечливо: перестановка і зміна керівників, перейменування органів, ліквідація одних і утворення інших – усе це в умовах відсутності уваги до виконання стратегічних завдань і дотримання передбаченої законами відповідальності органів виконавчої влади за свою управлінську діяльність.

В системі органів виконавчої влади за останні 34 роки відбулися і позитивні зрушення, серед яких виокремлено проведення функціонального обстеження органів виконавчої влади, що надалі сприятиме чіткому визначенню функцій і повноважень органів виконавчої влади; запровадження в органах влади інноваційних методів і способів управління соціальними процесами; напрацювання комплексних програм, концепцій, проектів нормативно-правових актів, які частково прийняті та впроваджуються в практичну управлінську діяльність органів виконавчої влади.

Науковці звертають увагу на те, що сьогодні питання проведення та координації в процесі реформ залишається не вирішеним. Зміни центрів координації реформ не сприяли як на загальнодержавному, так і на регіональному рівнях якісному та ефективному розвитку органів виконавчої влади. А створення соціально ефективних органів виконавчої влади, наближених до потреб і запитів людей, побудованих на наукових принципах системності, послідовності, комплексності, законності особливо в умовах війни, вимагає пошуку оптимального керівного органу в процесі реформування публічного управління. Сприятиме досягненню визначеної мети, по-перше, здійснення моніторингу рівня функціонування системи органів виконавчої влади в умовах реформ. По-друге, для узгодження позицій різних суб'єктів окресленого процесу слід продовжити роботу щодо створення єдиного координаційного центру та консультативно-дорадчого органу. По-третє, необхідне забезпечення належного і вчасного прийняття нормативно-правових актів та їхньої органічності. Єдино прийнятною тактикою реформування даних органів є послідовний вплив зі зміни структури, принципів і порядку роботи системи паралельно з кардинальними, але поетапними перетвореннями в конституційній, політичній, адміністративній та інших сферах.

Вивчення наукових розвідок вітчизняних авторів стосовно етапності реформ показало, що, як правило, дослідники виокремлюють три основні етапи реформування суспільства та держави: зародження реформ, їхнє сучасне розгортання та перспективи розвитку. Відповідно, нині відсутня загальноприйнята періодизація реформ у системі органів виконавчої влади, що зумовлює потребу в її створенні для подальшої

реалізації реформ у цій системі та уникнення можливих помилок у майбутній управлінській діяльності в рамках повоєнної відбудови.

З огляду на це, визначення й аналіз етапів реформування системи органів виконавчої влади треба проводити лише при застосуванні різнопланових критеріїв, завдяки врахуванню місця кожного конкретного органу, досконалому поєднанню здобутків інших галузей наук, а також, що найголовніше, за умови подальшої реалізації реформаційних заходів у досліджуваній системі.

Вивчення досвіду зарубіжних країн щодо організації реформи органів виконавчої влади, з'ясування політичного контексту, етапів та особливостей її впровадження є необхідною умовою ефективного реформування на теренах нашої держави. У процесі аналізу перетворень визначено сприятливі фактори та бар'єри на шляху реалізації реформаційних планів у зарубіжних державах. До сприятливих факторів відносять появу новаторських ідей, усвідомлення органом виконавчої влади необхідності змін, наявність сильного лідера, який здатний розвивати нову ідею, та інші. Серед основних бар'єрів, які протидіють напрацюванню, упровадженню та реалізації концепції реформи, треба виокремити стабільність установ і державних органів та їх небажання змінювати існуючі умови життєдіяльності; складний процедурний механізм прийняття рішень, у тому числі щодо проекту реформи та подальших механізмів її втілення; значний спротив реформі посадових осіб, які втрачають стабільність і впевненість у своїй організації.

На основі аналізу праць зарубіжних авторів, можемо визначити заходи, які повинні полегшити сприйняття реформ та адаптацію до них у межах будь-якої організації. Насамперед це: зміна корпоративної свідомості, філософії, пріоритетів; зміни у цінностях і нормах функціонування організації; зміни в організаційних поглядах та стилях, створення здорового стимулюючого середовища для ефективної роботи; робота в команді; впровадження інновацій, їх закріплення та вдосконалення; використання сучасних технологій; навчання, перепідготовка, тренінги для підсилення якостей лідерства, виваженості у прийнятті управлінських рішень; зміни в стилях спілкування між членами певної організаційної структури; зміни в методах заохочення та нагород; розвиток організаційного потенціалу.

В країнах Західної Європи вже усталені основні умови ефективності структурних реформ публічного управління: комплексний характер, що враховує складність і взаємозв'язок різних ланок і рівнів управління; передача багатьох управлінських функцій децентралізованим установам, які більш ефективно працюють з конкретними клієнтами на правах агента, надаючи публічні послуги; перерозподіл управлінських функцій з урахуванням необхідності виділення рівня стратегічного керівництва галуззю або сферою управління. Звичайно, ці положення характеризують сучасний рівень розвитку даних країн і застосовані передусім до них. В умовах війни акценти щодо реформ змінено в Україні, і зараз ми маємо вирішувати складні, унікальні завдання вдос-

коналення державного апарату та формування ефективної системи органів виконавчої влади.

Кухар Володимир Іванович
аспірант кафедри публічного управління та адміністрування
Івано-Франківського національного технічного
університету нафти і газу

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УМОВАХ РОСІЙСЬКО-УКРАЇНСЬКОЇ ВІЙНИ

Запровадження адміністративної реформи, формування на сучасних засадах механізму держави та державного апарату, розвиток державної служби та служби в органах місцевого самоврядування органічно пов'язані з професійною підготовкою кадрів.

Запорукою інституційного розвитку публічної служби, зокрема є залучення на відповідні посади в публічних органах персоналу, який демонструє належний рівень професіоналізму, критичного мислення, доброчесності, готовність служити від імені держави громадянам, спроможність ефективно працювати в сучасних умовах державотворення в Україні.

Розвиток загальнонаціональної державної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації публічних службовців здійснюється на конституційних засадах, концептуальних положеннях адміністративної реформи, на засадах оновленого законодавства про державну службу та службу в органах місцевого самоврядування, освіти та інших законодавчих і нормативних актів.

Водночас, у процесі розроблення засад розвитку професійної підготовки публічних службовців неможливо обмежитися тільки рішенням поточних завдань, оскільки стратегія професійного навчання кадрів – стратегія майбутнього держави. Визначення потреб в кадрах (кількісного та якісного – за спеціалізаціями та кваліфікаціями) зумовлено передусім станом і прогнозом розвитку соціально-економічних і політичних процесів, рівнем розвитку виробничих сил, завданнями управління, тими пріоритетами, на які спрямоване суспільство.

Як відомо, загальнодержавна система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації публічних службовців має свою цільову спрямованість, зміст та характерні риси єдиної. Вона постає як єдина система освітньої діяльності з єдиними вимогами щодо формування змісту навчання, з мережею закладів освіти, визначених у встановленому порядку, та зі своєю системою управління.

Становлення цієї системи йде одночасно в двох напрямках: Перший полягає в тому, що становлення загальнонаціональної системи професійного навчання публічних службовців іде шляхом впровадження системності в професійно-освітній процес на базі реалізації єдиної державної кадрової політики у сфері публічної служби через