

УДК 352.075.001(477)

ДО ПИТАННЯ ДИСЦИПЛІНИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ТА ПОСАДОВИХ ОСІБ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

Сай І.А.

кандидат наук з державного управління, доцент
Класичний приватний університет

Annotation

The author outlined in the article the base mechanisms of providing of carrying out civil servants discipline, in particular: planning of work of executive power organs and civil servants, control of their carrying out discipline, organization of labour, evaluation of personnel on government service, quality management of work of executive power organs and civil servants, payment of civil servants labour.

Анотація

У статті окреслено базові механізми забезпечення виконавської дисципліни державних службовців, зокрема: планування роботи органів виконавчої влади та державних службовців, контроль їх виконавської дисципліни, організація праці, оцінювання персоналу на державній службі, управління якістю роботи органів виконавчої влади та державних службовців, оплата праці державних службовців.

Ключові слова

Державний службовець, орган виконавчої влади, дисципліна, контроль, стандарт, якість.

I. Вступ

Формування ефективної й результативної державної служби є одним із пріоритетів адміністративної реформи в Україні. Реалізація цього пріоритету потребує компетентних і активних державних службовців, реального піднесення їх ролі на етапі становлення України як демократичної, правової, соціальної держави. Саме тому актуальною проблемою є запровадження системної діяльності органів державної влади з професійного вдосконалення та кар'єрного розвитку персоналу державної служби. Успішність розв'язання цієї проблеми значною мірою залежить від вивчення та використання світового досвіду. Адже в багатьох розвинутих країнах "державне управління" (public administration), головною дійовою особою якого виступає державний службовець, уже давно визнано самостійним видом суспільно-економічної діяльності, галуззю професійної підготовки і наукових досліджень, а отже, нагромаджено значний теоретичний та практичний досвід щодо цілеспрямованої роботи з державно-управлінським персона-

лом з метою підвищення його службової дієвості.

II. Постановка завдання

Мета статті – дослідити питання врегулювання дисципліни державних службовців в Україні та країнах ЄС.

III. Результати

Різні загальнотеоретичні аспекти організації та функціонування органів державної влади, прямо чи опосередковано, досліджували у своїх працях представники вітчизняної та зарубіжної правової науки радянського та сучасного періодів: В.Б. Авер'янов, С.С. Алексеев, О.М. Анохін, Г.В. Атаманчук, М.О. Баймуратов, В.П. Безобразов, В.Е. Бражник, М.П. Воронов, А.З. Георгіца, Л.А. Григорян, А.А. Карп, М.І. Корнієнко, А.М. Колодій, Є.І. Колюшін, В.В. Копейчиков, В.В. Кравченко, В.С. Куйбіда, О.Е. Кутафін, О.Я. Лазор, О.Д. Лазор, Н.Р. Нижник, Б.М. Свирський, О.Ф. Скаун, Е.В. Спіріна, Ю.І. Обрядін, В.А. Пертцик, В.Ф. Погорілко, М.В. Пітцик, Ю.В. Тодорський, Г.А. Тютюнник, О.Ф. Фрицький, І.М. Чехарін, В.А. Юсупов та інші.

Аналіз наявних тенденцій сучасного соціально-політичного та економічного життя країни свідчить, що процес підтримки системи державного управління у стабільному та дієвому стані є складним і відповідальним, адже існує багато чинників, що здійснюють дестабілізаційний вплив на систему державного управління. Це як зовнішньо-, так і внутрішньоіманентні чинники. Що стосується безпосередньо органів державної влади (далі – ОДВ) різного рівня, то такими руйнівними чинниками можуть стати порушення виконавської дисципліни та відсутність належного її контролю, відсутність чіткої системи планування та моніторингу результативності. На жаль, основна нормативно-правова база забезпечення виконавської дисципліни державних службовців в Україні сформована переважно ще в 2003–2004 рр. і суттєво застаріла. Її основою є чинний Закон України "Про державну службу", прийнятий ще в 1993 р. Останній же варіант нової редакції цього Закону Верховною Радою України обґрунтовано відхиле-

ний, оскільки вимагає детального доопрацювання.

1. Планування роботи органів виконавчої влади та державних службовців.

З метою підвищення ефективності роботи системи державного управління необхідно запровадити планування результатів роботи, управління їх досягненням та оцінку результатів порівняно із запланованим, що мають відповідати як завданням конкретної організації, так і завданням державної політики.

Діяльність органів виконавчої влади (далі – ОВВ) плануватиметься, виходячи з необхідності досягнення цілей Уряду на середньострокову перспективу з обов'язковим урахуванням фінансових можливостей та встановленням чітких критеріїв їх виконання. Стратегічний та річний плани, які будуть основою запровадження системи стратегічного планування, забезпечать послідовність та логічність при виконанні завдань, покладених на відповідний орган виконавчої влади [4].

Основою для діяльності системи виконавчої влади має стати не “злива” доручень, яка щодня “падає на голову” пересічного бюрократа і не дає йому змоги ефективно використовувати свій час, якісно працювати, а чітка система планування, яка має об'єднати індивідуальні плани кожного державного службовця у плани роботи структурних підрозділів, їх – у стратегічні плани органів виконавчої влади, а вони, у свою чергу, стануть поряд із визначеними політичними пріоритетами, які сформульовані у програмі діяльності Уряду.

У такій системі змінюється сам предмет контролю, – це вже не доручення, а заздалегідь запланований конкретний результат. Отже, оцінювати треба, насамперед, якість управлінської діяльності, а не лише її формальне виконання. Тим більше, коли ми говоримо про європейські стандарти, ми маємо говорити про стандарти якості, а це стандарти, процедури прийняття, виконання рішень, які не дають бюрократу змогу ні на йоту відхилитися від запланованого шляху до досягнення результату. А також потрібні ясні та чітко вимірювані критерії якості результатів управлінської діяльності.

2. Контроль виконавської дисципліни державних службовців.

Важливим напрямом розвитку контролю має стати впровадження стандартів оцінювання фактично досягнутих результатів. Крім того, одним із дієвих засобів підвищення ефективності державного управління безсумнівно виступає створення не менш ефективної системи контролю виконавської дисципліни, оцінювання якості впровадження управлінських рішень та надання управлінських послуг населенню.

Контроль має бути зосереджений не на дотриманні процедур і виконанні процесів, а й на досягненні конкретних запланованих результатів, які можна реально оцінити. Переорієнтація функцій державного контролю у сфері реалізації управлінських рішень з каральної на допоміжну передбачає не стільки виявлення фактів порушення виконавської дисципліни органами виконавчої влади, скільки з'ясування причин виникнення цих порушень. Така парадигма зорієнтує діяльність контрольних органів на впровадження у свою практику елементів функціонального аудиту, покликаною з'ясувати недоліки в організації роботи апарату, державної установи або її взаємодії з іншими органами державної влади та сприяти їх усуненню.

Важливим елементом організації контролю виконавської дисципліни, який уже почав упроваджуватись, однак вимагає подальшого вдосконалення на основі задіяння іновативних науково обґрунтованих механізмів, виступає моніторинг міжвідомчого документообігу та розгляду органами державної влади звернень громадян, наданню населенню управлінських послуг.

3. Організація праці державних службовців.

Підвищенню виконавської дисципліни значною мірою сприяють не лише адміністративні заходи екстенсивного характеру на кшталт збільшення штатної чисельності працівників чи посилення контролю за їх роботою, а й заходи, спрямовані на інтенсифікацію праці державних службовців, насамперед такі, як організація робочого місця і належне технічне забезпечення, дотримання елементарних умов гігієни праці та відпочинку державних службовців, вдосконалення технічної бази органів державної влади.

У зв'язку із цим доцільно проводити регулярні обстеження в органах державної влади на предмет дотримання культури праці, зокрема організації робочих місць державних службовців, їх технічного забезпечення відповідно до стандартів гігієни праці та функціональних обов'язків. На основі такого обстеження сформувані науково обґрунтовані рекомендації щодо організації праці в органах державної влади і закріпити їх відповідними нормативними актами.

4. Оцінювання персоналу на державній службі.

Найкращі системи оцінювання персоналу приречені на невдачу, якщо вони не сприймаються належним чином. Якщо до них ставитися як до рутинної процедури, вони перетворюються на ритуал і відтак ніколи не досягатимуть визначеної мети. Отже, найголовніше – визначити мету системи оцінювання роботи персоналу і створити необхідні умови для її мотивації та сприйняття.

У країнах ЄС не існує універсальної системи такого оцінювання. В основному підходи різняться залежно від професійних якостей працівника (інтелект, креативність, досвід та кваліфікація) і підходи залежно від якості роботи. В останньому випадку оцінюється, як правило, ставлення працівника до роботи. Підхід, орієнтований на результат, передбачає оцінювання результатів роботи (наприклад, у формі цільових угод) та характеристики індивідуальних умінь та навичок, необхідних для роботи на різних посадах [3, с. 251].

Цілі, критерії та сам процес оцінювання можуть бути досить різними. У країнах ЄС спостерігається загальна тенденція щодо зменшення ролі попередньої оцінки та оцінювання особистих якостей. Натомість, неабияка увага приділяється кінцевому результату роботи (наприклад, виконання цільових угод чи участь в організаційній діяльності), комунікаційним аспектам. Враховуються такі фактори: результати роботи, правильність виконання, творчий підхід, надійність, організаційні навички, робота в команді тощо. Просування по службі можливе лише якщо службовець отримав оцінку "відмінно" за усіма належними критеріями. Наприклад, у Чехії критерії оцінювання включають: патріотизм, належну якість роботи, дисциплінованість та успішне навчання. У Словаччині щорічно оцінюють знання нормативно-правової системи, якості роботи, трудову дисципліну. Характерна риса процесу оцінювання в Литві: у разі відмінних або, навпаки, незадовільних результатів атестаційна комісія може приймати рішення, від якого залежить просування державного службовця по службі або навпаки – його звільнення.

В Угорщині оцінювання персоналу проводиться раз на чотири роки, а співбесіда зі службовцями (з метою визначення преміальних надбавок) – щорічно. У Румунії має місце щорічне оцінювання на основі цільових угод. У Польщі оцінювання здійснюється раз на два роки – у разі двох негативних оцінок, – працівник може бути звільнений з роботи. Щорічне оцінювання відбувається в Латвії та Чехії [3, с. 252].

Усі без винятку країни – нові члени ЄС відзначають, що доцільно встановити окремі вимоги до екзаменаторів та експертів з оцінювання персоналу. Наприклад, керівник зобов'язується не лише оцінити роботу підлеглого, а й водночас проаналізувати вади й переваги трудового процесу, дати пропозиції щодо його поліпшення. Отже, питання підготовки й атестації керівника займає специфічне місце в системі оцінювання якості роботи персоналу.

5. Управління якістю роботи органів виконавчої влади та державних службовців.

Завданням побудови системи управління якістю (далі – СУЯ) в ОБВ є створення умов, які гарантували б належну якість послуг, які ОБВ надає різним категоріям споживачів. Оскільки якість послуг ОБВ формується в рамках внутрішніх процесів ОБВ, для створення таких умов необхідно створити ефективну систему управління цими процесами – це і є СУЯ. Загальновідомі міжнародні вимоги до СУЯ будь-якої організації, виконання яких має забезпечити впевненість у тому, що споживачі стабільно отримуватимуть тільки якісні послуги, містить Стандарт ДСТУ ISO 9001-2001 [4, с. 125].

При побудові СУЯ ОБВ має визначити види діяльності (процеси), які необхідні для виконання покладених функцій і задоволення споживачів, а також для кожного виду діяльності визначити та задокументувати:

- хто відповідає за його виконання;
- як він виконується (з потрібним рівнем деталізації);
- як він узгоджений з іншими видами діяльності (які передають йому інформацію або отримують від нього);
- як він аналізується та управляється керівництвом ОБВ (яка інформація передається керівництву, як вона розглядається, які рішення приймаються).

Ці вимоги поширюються на такі види діяльності:

- цикл управління ОБВ (визначення політики та цілей, розробка стратегічних і оперативних планів для досягнення цілей, проведення моніторингу та аналізу діяльності, прийняття та контроль рішень за підсумками моніторингу);
- надання послуг ОБВ (розробка нормативних актів, виконання доручень, відповіді на звернення тощо; також сюди відноситься вивчення очікувань споживачів щодо послуг та їх інформування);
- забезпечення ресурсами (персонал, інфраструктура, інформаційні ресурси).

Фактично йдеться про те, щоб загальні вимоги з Положення про ОБВ на кшталт "Сприяти...", "Забезпечити...", "Створювати умови..." перетворити на конкретні процедури діяльності співробітників, виконання яких може бути проконтрольоване та гарантоване споживачам.

Побудова СУЯ забезпечує:

- підвищення якості послуг ОБВ, забезпечення їх стабільності для споживачів;
- зменшення неефективних витрат бюджетних коштів, усунення робіт, що не створюють цінностей;
- підвищення прозорості діяльності ОБВ для громадян та керівництва держави;
- спрощення роботи персоналу ОБВ за рахунок кращої організації та розподілу відповідальності;

Держава та регіони

- покращання гнучкості та керованості ОБВ, можливості їх спрямування на нові пріоритети та завдання;
- зменшення кількості помилок, внутрішніх конфліктів, скарг споживачів.

Можна сказати, що йдеться не про розробку окремої системи управління якістю, а про вдосконалення та формалізацію звичайної системи управління ОБВ. Для ефективної реалізації цього проекту керувати їм має особисто перший керівник ОБВ, а залучатися до нього повинні всі керівники структурних підрозділів. Адже в подальшому ця система має стати інструментом, за допомогою якого керівництво буде планувати та оцінювати діяльність ОБВ, забезпечувати досягнення встановлених цілей, приймати управлінські рішення тощо.

б. Оплата праці державних службовців.

Сьогодні можемо констатувати, що українське суспільство або усвідомило, або принаймні підійшло до грані усвідомлення того, що успіх чи неуспіх економічних і соціальних перетворень без ефективної роботи державних службовців неможливий. Суспільство усвідомило, що провадження професійної діяльності державними службовцями потребує спеціальної підготовки, наявності необхідних знань, умінь і навичок для прийняття оптимальних, оперативних і перспективних рішень, інформаційного обслуговування та сприятливих умов праці.

Трудова діяльність державних службовців – це надзвичайно складна сфера праці. Вона відзначається високим інтелектуальним, нервово-емоційним напруженням, дефіцитом рухомої активності, як правило, високою відповідальністю, ненормованим робочим днем, неритмічним навантаженням, непередбаченістю ситуацій і появи доручень тощо, не кажучи про стислі терміни. Така напружена праця державних службовців вимагає і відповідної оплати. Отже, одним із суттєвих факторів підвищення ефективності праці державних службовців та основних напрямів реформування державної служби є створення ефективної системи оплати праці державних службовців. Зауважимо, що заробітна плата має виконувати, якнайменше, чотири функції: соціальну, відтворювальну, мотивувальну та регулювальну.

Розуміючи це, у країнах з розвинутою економікою на державну службу витрачається надзвичайно висока частка державного бюджету. Наприклад, у Франції ці витрати, як правило, перевищують 20% державного бюджету. Можна говорити про різну структуру державної служби в країнах ЄС, але про те, що компонента витрат уряду на державну службу дуже висока – це однозначно. Україна досягає не більше 5% з усіма плюсами й мінусами [2, с. 381].

У державній службі країн ЄС використовуються різні системи оплати праці державних службовців. У деяких країнах ЄС державним службовцям формально платять менше, ніж у приватному секторі, однак державний сектор створює кращі умови щодо додаткових трудових преференцій, а в приватному секторі існує більша диференціація оплати праці залежно від якості виконання робіт (бонуси від прибутку, преміювання та інші матеріальні заохочення). Серед європейських науковців досі немає єдиної думки стосовно того, що заробітна плата в державному секторі поступається недержавному.

Державна служба в більшості країн ЄС завжди надавала працівникам постійні привілеї щодо гарантії зайнятості та пенсійного забезпечення, але це не мало стосунку до оплати праці. Традиційно державні службовці не отримували будь-якого матеріального заохочення за належне виконання своєї роботи. Логіка такого дисбалансу має свої історичні причини і сьогодні в багатьох аспектах вона видається застарілою. Ідея професійної державної служби в країнах – “старих” членах ЄС досі багато в чому визначається саме поняттям “служби”, хоча це й суперечить економічному поняттю “праці”. Тобто державні службовці працюють заради інтересів держави, а не на себе. Служіння суспільству є з етичної точки зору вищим за приватні інтереси, відповідно, до державних службовців висуваються вищі моральні (не матеріальні) вимоги та привілеї. Тому заробітна плата розглядається як засіб підтримки та забезпечення життя державних службовців, а не як винагорода за виконання обов’язків [3, с. 253].

На початку XXI ст. ця традиція почала поступово зникати. Саме тому в країнах ЄС тепер державним службовцям платять не за надання послуг державі, а за якісно виконану роботу. Це, у свою чергу, означає відповідне зменшення їх привілеїв. Наприклад, протягом останніх десяти років у Франції та Бельгії вперше прибутки від професійної діяльності вищих посадових осіб майже зрівнялися з прибутками топ-менеджерів у приватному секторі.

Запровадження системи оплати праці залежно від якості виконаної роботи у країнах ЄС часто пов’язують із системою бонусів (як і в приватному секторі), як, наприклад, у ФРН. Найчастіше система додаткових виплат є досить складною, а основна (базова) заробітна плата державних службовців – низька відносно загальної суми виплат. Наприклад, у Латвії додаткові виплати досягають 50% від загальної суми заробітної плати, а в Литві – до 70%. Втім й у цих країнах досі відсутні чіткі критерії оцінюван-

ня якості виконуваних державними службовцями робіт, і надбавки виплачуються, як правило, за стаж і потенціал кар'єрного росту. В деяких країнах, навпаки, преміальні виплати не перевищують 3–5%. Загалом на рівні ЄС досі не відбулося узагальнення практики преміювання державних службовців за критерієм якості праці [3, с. 253].

На сьогодні, відповідно до статистичних даних, заробітна плата державних службовців в Україні в середньому трохи перебільшує 150 дол. США. Звичайно, таких розмірів, і під такі проблеми та під таку ефективність, яку від нас вимагають, недостатньо. За даними офіційної статистики розмір заробітної плати працівників державного сектора дещо перевищує аналогічні показники у виробничому секторі, але у виробничому секторі є інші можливості. Наприклад, у виробничому секторі є можливості “тіньової” виплати заробітної плати. Це підтверджують не тільки вітчизняні дослідження, а й дослідження спеціалістів Світового банку. Ще на початку моніторингової кампанії Світового банку в Україні (2004 р.) у його звіті щодо оцінки системи державної служби в Україні зазначалося, що: “Дані офіційної статистики не враховують приховані виплати в приватному секторі”. Наприклад, за результатами нещодавно проведеного в Україні опитування працівників іноземних компаній, які не здійснюють прихованих виплат, а вони дійсно цього не роблять, середня заробітна плата працівника на рівні головного спеціаліста становить більше 3000 грн. Тому можна зробити припущення, що в наших приватних компаніях заробітна плата відповідних фахівців орієнтовно також має дорівнювати цьому показнику. Це, звичайно, в жодне порівняння із заробітною платою наших головних спеціалістів на державній службі поки що не йде – приблизно вона становить 30–40% від тієї заробітної плати.

В Україні в перспективі має бути запроваджено практику періодичного перегляду системи організації оплати праці державних службовців. При цьому в нас залишається проблемою врегулювання диференціації заробітної плати державних службовців. Це стосується надмірних відмінностей рівнів заробітної плати у різних державних відомствах. Це, звичайно, знижує мотиваційний потенціал державних службовців. Це також є способом “переманювання” кращих працівників з однієї структури до іншої. Здійснений Головним управлінням державної служби аналіз матеріалів за різними відомствами і міністерствами показує, що ця різниця часто становить 1,5–2 рази. Наприклад, працівники Міністерства юстиції України мають удвічі більше надбавок, ніж працівники Міністерства праці та соціальної

політики України. Звичайно, ця диференціація завжди була, але вона досягала максимум 15–20%. Можливо функції спеціалістів у міністерстві, в облдержадміністрації, у Секретаріаті Кабінету Міністрів України дещо інші, можливо складність інша, але диференціація за складність не має перевищувати у два рази.

Порядок нарахування заробітної плати державним службовцям в Україні врегульовано, на жаль, надзвичайно великою кількістю нормативно-правових актів. Їх близько 55. Саме цими документами безсистемно визначено всі зарплатні надбавки.

В Україні на сьогодні, за рахунок інших структурних елементів, посадовий оклад державного службовця в структурі заробітної плати може становити від 70 % (для молодших категорій посад) до 20% (у вищих категоріях) заробітної плати, все інше – надбавки.

Одним із першочергових заходів є вдосконалення умов оплати праці державних службовців на основі введення єдиних умов оплати праці співробітників органів державного управління та встановлення оптимальних співвідношень у розмірах посадових окладів з урахуванням складності та відповідальності робіт, виконуваних державними службовцями одного організаційно-правового рівня [1, с. 6].

На першому етапі врегулювання системи оплати праці доцільно запровадити посадові оклади, які дадуть можливість довести у структурі оплати праці їх питому вагу до 50% і в цілому підняти заробітну плату державним службовцям на рівень оплати праці в приватному секторі. Крім того, система оплати праці має уніфікувати різницю в окладах і заробітних платах між місцевим та обласним рівнями та рівнем центральних ОВВ. Тобто отримують більше відсотків підвищення ті посадові особи, які знаходяться на нижчих ієрархічних рівнях. Таким чином, вимальовується “плавна лінія”, яка показує рівень зростання заробітної плати від найменшої посадової особи до найвищої. Надалі можна будувати схеми кар'єрного просування державних службовців і відповідної фінансової мотивації в цьому процесі.

IV. Висновки

Хоча в ЄС не існує уніфікованого підходу щодо стимулювання виконавської дисципліни державних службовців (як немає і єдиної моделі організації державної служби), в цілому аналіз європейського досвіду вказує на деякі спільні для країн ЄС риси організації державної служби. Це зокрема: планування, спрямоване на досягнення конкретного результату; контроль з урахуванням якості досягнутого результату; оцінювання персоналу на основі досягнутого результату

та індивідуального внеску працівника; стимулювання виконавської дисципліни державних службовців шляхом забезпечення належних умов їх праці, кар'єрного просування, високого соціального рівня (перш за все, рівня заробітної плати) тощо. Система стимулювання виконавської дисципліни державних службовців в Україні досі не відповідає цим ознакам.

Література

1. Проблеми та пріоритети удосконалення добору, розстановки й підготовки кадрів державного управління в Україні / В. Луговий, В. Князєв, В. Куценко, Г. Литвинов // Вісник УАДУ. – 2001. – № 4. – С. 5–19.
2. Пашко Л. Оцінювання службовців у державній службі Франції / Л. Пашко // Вісник УАДУ. – 2001. – № 4. – С. 380–386.
3. Слюсаренко О. Планування кар'єрного розвитку як складова систем професійного удосконалення державних службовців США та країн Європи / О. Слюсаренко // Актуальні проблеми державного управління на новому етапі державотворення : матеріали наук.-практ. конф. за міжнар. участю, присвяч. 10-річчю Акад., м. Київ, 31 травня 2005 р. : у 2 т. / [за заг. ред. В.І. Лугового, В.М. Князєва]. – К. : Вид-во НАДУ, 2005. – Т. 2. – С. 251–253.
4. Слюсаренко О. Структура та компонентний склад, показники і критерії оцінювання професійної компетентності державного службовця як основи його кар'єрного розвитку / О. Слюсаренко // Вісник НАДУ. – 2006. – № 2. – С. 123–132.
5. Управління персоналом : навч. посіб. / [Л.В. Балабанова, О.В. Сардак]. – К. : Професіонал, 2006. – 512 с.

УДК 35.077.6

ФАКТОР РИЗИКУ В СИСТЕМІ ПРИЙНЯТТЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНО-УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

Соболь М.П.

аспірант Класичного приватного університету

Annotation

In the article theoretical explanation of the role of risks in a system of government management decisions making and realizing as objects to manager. Integrated information about risk types depends on a stage of government management decisions making and realizing system. Analyzed target deviation – risk level relations.

Анотація

У статті теоретично обґрунтовано роль ризику як об'єкта управління в системі прийняття та реалізації державно-управлінських рішень, узагальнено види ризиків на кожному з етапів процесу прийняття та реалізації ДУПР, проаналізовано залежність між відхиленням від державно-управлінської мети та рівнем ризикованості.

Ключові слова

Державно-управлінське рішення, крива ризику, процес прийняття та реалізації ДУПР, ризик, ситуація невизначеності.

I. Вступ

Початок ХХІ ст. ознаменувався трансформацією суспільно-господарських відносин та перетворенням державно-політичного устрою багатьох країн світу. Простежується феномен багатогранності нових явищ, що охоплює всі сфери людського життя, у тому числі й галузь державного управління. Ме-

таморфози, пов'язані з усвідомленням об'єктивної необхідності побудови відкритого господарського суспільства, спричинили фундаментальні зміни в системі державної управлінської діяльності України. Перед молодістю країною стоїть ряд питань щодо подальшої розбудови демократичної, правової, соціально орієнтованої, суверенної політичної одиниці на засадах дотримання національних інтересів. Досягнення поставлених цілей можливе лише за умов удосконалення механізмів державного управління, зокрема в контексті прийняття та реалізації відповідних державно-управлінських рішень (далі – ДУПР).

Необхідність теоретико-методичного обґрунтування змісту ДУПР, аналізу їх формування, розвитку та застосування викликала наукову дискусію в колах видатних дослідників у галузі державного управління. Цю тему висвітили у своїх працях вітчизняні та зарубіжні вчені: Г. Атаманчук, В. Бакуменко, Б. Гурне, А. Дегтяр та ін.

Аналізу проблем ситуацій невизначеності та ризику в суспільно-господарському житті присвятили свої праці: В. Буянов, А. Вітлінський, Н. Внукова, В. Гранатуров, М. Грачева, І. Івченко, С. Клименко, А. Севрук, Л. Сімкіна, Н. Хохлов, Р. Шарет та ін.