

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА У ВЕЛИКОБРИТАНІЇ

(представлено к.т.н. доц.. Ітченко Д.М.)

Велика Британія – одна з найбільш економічно високорозвинених постіндустріальних країн світу. Офіційно країна називається Об'єднане Королівство Великобританії і Північної Ірландії.

Країна розташована на Британських островах біля північно-західних берегів Європи і омивається водами Атлантичного океану. Велика Британія володіє низкою островів у Індійському, Атлантичному і Тихому океанах. Острівне розташування сприяє розвитку міжнародних торговельно-економічних зв'язків, оскільки тут перетинаються міжнародні морські та повітряні шляхи.

У його склад входять чотири країни: Англія, Шотландія й Уельс, розташовані на острові Британія, і Північна Ірландія. Площа – 244 тис. км². Населення – 58,1 млн. чоловік. Столиця – Лондон. Найбільші міста Бірінгем, Ліверпуль, Манчестер в Англії; Белфаст та Лондондеррі в Північній Ірландії; Единбург і Глазго в Шотландії; Суонсі і Кардіф в Уельсі.

Велика Британія – конституційна монархія. Глава держави – монарх (королева), законодавчий орган – парламент (палата громад і палата лордів). Належить до семи найрозвинутіших країн світу, є членом Євросоюзу та НАТО.

Основні галузі економіки: машинобудівна, електрообладнання та автоматика, корабле- та авіабудівна, електроніка, металургійна, хімічна, вугільна, нафтова, паперова, харчова, текстильна, легка промисловість. Розвинуті всі види сучасного транспорту [1].

В цілому діяльність інституту державної служби Великобританії відрізняється достатньою ефективністю на всіх рівнях, що в значній мірі визначається раціональністю сучасної менеджеральної моделі, покладеної в його основу. Налагоджений контроль над діяльністю чиновників усіх рівнів створює атмосферу високої відповідальності в державному апараті.

Сучасний вигляд інституту державної служби у Великобританії багато в чому визначили великі адміністративні реформи 1970-1980-х рр. Для їх підготовки був створений Комітет з реформи цивільної служби (Комітет Фултона), що представив уряду доповідь, в якому запропонував принципово нову модель цивільної служби – менеджеральну. Ідея полягала в тому, щоб перейняти раціональні і ефективні методи керівництва, використовувані в бізнесі. В основу реорганізації цивільної служби покладено американська модель адміністративно-державного управління.

Проведення реформи почалося у січні 1971 р. Першим етапом стало скасування системи класів. Були утворені три основні групи чиновників.

Перша група старших політичних і адміністративних керівників включає чиновників адміністративного класу в ранзі помічника заступника, заступника постійного секретаря, постійного секретаря. Ці чиновники несуть особисту відповідальність безпосередньо перед міністром за керівництво в своїй сфері адміністративно-державного управління.

Друга – адміністративна – включає два ступені: учень адміністратора і старший виконавець. У компетенції адміністративної групи знаходиться велике коло питань: від координації діяльності державного апарату управління та керівництва роботою міністерств до виконання звичайних канцелярських обов'язків.

Третя група об'єднує професійних науковців і технічних фахівців. До неї входять вчені, архітектори, інженери, зайняті проблемами освіти і професійної підготовки чиновників. Створена також допоміжна група технічних працівників (креслярі, діловоди, що виконують просту виконавську роботу).

Новий поштовх реформам надало прийняття урядом двох важливих пактів, ухвалених у 1999 р.: "Модернізація державного управління" (березень) та "Реформа державної служби" (жовтень). Сутність запропонованих реформ була пов'язана з переходом до "концепції активізуючої держави". Засобами досягнення цієї мети стали:

- розподіл усіх урядових структур на дві категорії;
- перетворення служб, які виконують рішення в напівнезалежні агенції;
- збереження єдиної тарифної сітки та пільг лише за персоналом центрів формування політики і деяких неприватизованих підприємств.

Зокрема, на міністерства і державних службовців, які в них працюють, були покладені обов'язки вироблення політики, незалежні агенції повинні були здійснювати реалізацію державної політики, а їх керівники – повністю відповідати за свою роботу та всі кадрові питання включно.

Запровадження реформ дозволило скоротити державні витрати, зробити агенції більш дешевими для суспільства, а уніфіковану державну службу Великої Британії було фактично замінено багатоманітністю структур, умов трудових угод, шкал оплати, пенсійного забезпечення.

У рамках реформування системи державної служби було розроблено систему оцінки компетентності державних службовців. Запровадження її створило могутній імпульс позитивної мотивації для вдосконалення державними службовцями професійних навичок, освоєння нових знань, ефективних методів роботи. При цьому відповідальність за розвиток і реалізацію кар'єрного потенціалу на державній службі було покладено виключно на конкретну особу, яка повинна досягати високих результатів у своїй роботі, постійно вдосконалювати свої знання, вміння та навички [2].

Формально у Великій Британії керівництво державною службою належить монархії в особі королеви. Між тим, фактично від імені монархії системою державної служби керують вищі органи держави і посадові особи, а саме: Прем'єр-міністр, Кабінет міністрів, міністри.

Отже, у системі підготовки кадрів для державної служби у Великобританії, на нашу думку, можна виділити такі відмінні чинники, як існування чітких критеріїв оцінки компетентності держслужбовців, що створює позитивний стимул для підвищення їх рівня освіти і професійних навичок, та наявність навчальних центрів і програм, які дозволяють системі державної служби оперативно реагувати на цілі й завдання політичної і соціально-економічної ситуації в країні.

Великобританія має сильні традиції самоврядування в рамках унітарної системи адміністративно-державного управління. Протягом усього XIX століття

посилення місцевого рівня управління сприяло деякій децентралізації адміністративної влади в країні.

Всі графства і міста Великобританії обирають свої Поради, які формують постійні адміністративні комітети, відповідальні кожний за свою конкретну сферу управління. Поради керують поліцією, освітою, охороною здоров'я та соціальним питаннями. Центральна адміністрація має право в будь-який момент втручатися в місцеві справи і виправляти рішення місцевої влади на свій розсуд, але на практиці таке відбувається лише в надзвичайних випадках, так як британці високо цінують місцеву автономію.

Державну службу Великобританії характеризують такі ознаки:

- 1) в основу державної служби покладено "менеджеральна" модель, близька до американської;
- 2) система просування по службі відрізняється жорсткістю на всіх рівнях;
- 3) у державних структурах часто використовується "інтегральна" ієрархія;
- 4) особлива система адміністративного права відсутня, судовий контроль заснований на доктрині загального права.

Центральна адміністрація британського уряду очолюється сьогодні постійним секретарем (професійний адміністратор), йому допомагають численні помічники, заступники і службовці на більш низьких рівнях адміністративного управління [4].

На нашу думку, з досвіду діяльності уряду Великобританії для української практики було б корисним розробити чіткі критерії оцінки компетентності державних службовців і оцінювати їх за результатами навчання і просування по службі. При цьому критерії оцінки компетентності державних службовців доцільно було б упровадити в систему контролю якості виконуваної роботи, що дозволить більш чітко сформулювати обов'язки державних службовців та обумовити необхідність постійного підвищення рівня їх професіоналізму, а прямий зв'язок між результатами навчання і просуванням по службі, створюватиме позитивний стимул для вдосконалення професійних навичок і якісного виконання роботи.

Список використаних літературних джерел:

1. Топузов О.М. Економічна і соціальна географія світу: підруч. для 10 кл. загальноосвіт. навч. закладів // О.М. Топузов, Л.В. Тищенко - К.: Зодіак-ЕКО, 2005. - 208 с.
2. Грицяк І. Законодавство про державну службу в Європейському Союзі (на прикладі Великобританії, Німеччини, Франції) // Ефективність державного управління: Збірник наукових праць ЛРІДУ НАДУ при Президентові України – Львів: Вид,во ЛРІДУ НАДУ, 2004/2005. – Вип. 6/7. – С. 442.
3. Литвинцева Е.А. Государственная служба в зарубежных странах / Е.А. Литвинцева. – М.: РАГС, 2004. – 129 с.
4. "Відкрита" модель державної служби в іноземних державах [Електронний ресурс] :http://stud.com.ua/65125/pravo/vidkrita_model_derzhavnoyi_sluzhbi_inozemnih_derzhavah

СМІЯН Аліна Віталіївна – студентка 5 курсу Чернігівського національного технологічного університету, спеціальність «Менеджмент».