

Всеукраїнська асамблея докторів наук з державного управління
Міжрегіональна Академія управління персоналом
Національна служба посередництва та примирення
Всеукраїнська Академія Наук Публічного Управління
Регіональна академія менеджменту (Казахстан)
Академія Поморська в Слупську (Польща)

МАТЕРІАЛИ

Міжнародної науково-практичної конференції

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ВИМІР РЕФОРМУВАННЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ

2 листопада 2018 р.

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2018

*Рекомендовано до друку Вченою Радою Навчально-наукового
Інституту міжнародних відносин та соціальних наук
Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 3 від 25.10.2018 р.)*

Європейський вимір реформування публічного управління в Україні: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (2 листопада 2018 року) / за заг. ред. О. І. Пархоменко-Куцевіл. — К.: ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2018. — 144 с.

У збірнику публікуються матеріали доповідей учасників Міжнародної науково-практичної конференції “Європейський вимір реформування публічного управління в Україні” щодо проблем розвитку публічного управління через європейських вектор.

Розраховано на фахівців державного управління, працівників органів державної влади та місцевого самоврядування, науковців, викладачів, слухачів вищих навчальних закладів, які отримують освіту за спеціальністю “Публічне управління та адміністрування”.

Т. О. Костюк	
<i>Інтернаціоналізація вищої освіти: стратегічна мета чи фрагментовані завдання для ЗВО та системи державного управління</i>	49
Б. В. Круглик	
<i>Вплив інновацій на систему державного управління.....</i>	53
О. І. Крюков, О. В. Радченко	
<i>Ідеологічні складові національної безпеки держави.....</i>	55
М. К. Кулава	
<i>Державне регулювання взаємодії органів державної виконавчої системи та приватних виконавців в Україні: концептуальні основи.....</i>	58
Н. А. Лебедєва	
<i>Викладання англійської мови у галузі знань “Публічне управління та адміністрування” в аграрному вищому навчальному закладі.....</i>	60
Д. С. Мартишин	
<i>Християнська місія у контексті державного управління: трансформація релігійної комунікації в умовах глобального інформаційно-комунікативного простору</i>	63
А. П. Миколаєць	
<i>Сутнісні характеристики добровільної самоорганізації конкретного людського співтовариства</i>	67
А. А. Мошинін	
<i>Практичні аспекти оцінювання ризиків та ефективності реалізації завдань державної антикорупційної політики.....</i>	69
Н. В. Мудренко	
<i>Застосування терміна “сфера зовнішніх зносин”</i>	72
К. Науменко	
<i>Волонтерство як інститут громадянського суспільства в Україні.....</i>	75
Мехді Фарман Огли Насіров	
<i>Розвиток ресайклінгу ПЕТ-тари, пластикової упаковки та подібних пластикових товарів за сценарним підходом.....</i>	78
О. В. Охотникова	
<i>Реалізація меритократичного принципу в Сінгапурі та можливості застосування його в Україні</i>	81
І. О. Парубчак	
<i>Трансформація публічного управління у гуманітарній політиці держави: європейський вибір</i>	83
О. І. Пархоменко-Куцевіл	
<i>Формування антикорупційної політики в Китаї: теоретичний аналіз</i>	86
І. М. Перестюк	
<i>Удосконалення практики публічного управління у сфері захисту прав громадян на приватну власність.....</i>	88

РЕАЛІЗАЦІЯ МЕРИТОКРАТИЧНОГО ПРИНЦИПУ В СІНГАПУРІ ТА МОЖЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ЙОГО В УКРАЇНІ

Меритократичний принцип у відборі управлінських кадрів виявляється у ранній селекції талановитих осіб, які мають управлінські здібності, харизму, високий рівень інтелекту, комунікаційні здібності, а також є чесними, відповідальними, неупередженими з власним особистісним стержнем. Принцип меритократії в системі формування управлінської еліти виявляється у рівному доступі до системи публічного управління всіх професійно підготовлених осіб з високим рівнем моральних якостей, які пройшли відповідний відбір та мають досвід діяльності у сфері управління.

Прикладом політичної меритократії є Сінгапур, де завданням відбору кадрів є процес виявлення тих, хто має вищі за середні здібності і залучення їх до служіння політичній спільноті.

На наш погляд, успіх сінгапурської моделі державного управління, базується на меритократичних принципах, суворій бюрократичній ієрархії і адміністративній неупередженості, а також ґрунтується на чотирьох основних стратегіях:

- 1) комплексна реформа Сінгапуру в галузі цивільної служби;
- 2) сильні і дієві антикорупційні заходи;
- 3) децентралізація Комісії з питань державної служби;
- 4) виплата конкурентоспроможної заробітної плати для залучення й утримання кращих кадрів [2].

Пошук вищих талантів у Сінгапурі починається в шкільній системі, де перспективних учнів виявляють і готують до майбутніх лідерських ролей в державному управлінні. На ключових етапах ключового навчання учні складають загальні національні іспити. Потім учнів з високими показниками перевіряють на інтелектуальні здібності, а також на чесність, відданість, лідерські якості та емоційну зрілість. Тим, хто показав найвищі результати, надають урядові стипендії для навчання в престижних закордонних університетах (і за контрактом вони зобов'язані повернутися до Сінгапуру). Після закінчення навчання меншу частину стипендіатів відбирають для вступу в еліту Адміністративної служби. Процес відбору міністрів так само системний і навіть більш суворий, а коли їх відібрали, то вони мають перебувати на посаді від трьох до п'яти каденцій, оскільки принаймні дві з них міністр вчиться найкраще виконувати свої обов'язки [1, с. 40–41].

У 2002 р. була запущена спеціальна програма партнерського управління (The Management Associates Programme). Програма сприяла залученню видатних молодих людей до державної служби. Це було досягнуто завдяки високим стипендіям цим людям [3].

В основі системи відбору кандидатів на роботу в держсекторі Сінгапуру лежить модель компетенцій HAIR (Helicopter view, Analysis, Imagination, Reality). У концепції HAIR описується, як повинен мислити і діяти державний службовець: зокрема, володіти вмінням дивитися на речі “з висоти пташиного польоту”, під різними кутами і при необхідності фокусуватися на деталях, глибоко і раціонально аналізувати ситуацію і застосовувати уяву і творчість для генерації нових підходів до вирішення, але при цьому не забувати про реальність і інтегрувати бачення і креативність з конкретними діями [3].

Крім Комісії з питань державної служби в Сінгапурі існували й інші інститути, покликані формувати кадровий склад уряду. До таких інститутів належить Коледж цивільної служби (CSC — Civil Service College). Цей коледж був заснований в 1971 р, і головним його завданням стало зрощення інноваційних успішних бізнес-ідей з розвитком і реформуванням держави. Пізніше коледж цивільної служби став офіційною радою при відділі державної служби та канцелярії прем'єр-міністра. Це положення було закріплено в законі про коледж цивільної служби (The Civil Service College Act), прийнятому в жовтні 2001 р. [4].

Таким чином, система формування професійного складу публічної служби в Сінгапурі сприяло економічному розвитку та покращенню добробуту населення, зменшенню виявів корупції.

На нашу думку, з метою залучення талановитої молоді на публічні служби, потрібно унормувати надання безкоштовної фахової освіти тим, хто пройшов тестування та отримав найвищі оцінки.

Список використаних джерел

1. Деніел Б. Китайська модель. Політична меритократія та межі демократії; пер. з англ. Олександр Дем'янчук. К.: Наш формат, 2017. 312 с.
2. Кучеренко А.В. Особенности государственного управления в республике Сингапур URL: <http://step-science-bip.csrae.ru/pdf/1/9.PDF>
3. Talent Equity Institute. Сингапур: государство как успешная корпорация URL: http://www.wardhowell.com/teinstitute/tei_exclusive_2/singapur_gosudarstvo_kak_uspeshnaya_korporaciya/ (дата звернення: 11.09.2015).
4. The Civil Service College Act // URL: <https://www.cscollege.gov.sg/About%20Us/Pages/Our-History.aspx> (Дата звернення: 11.09.2015)