

4. Costanzo L. A. Dual-Mission Management in Social Entrepreneurship: Qualitative Evidence from Social Firms in the United Kingdom / L. A. Costanzo et al. //Journal of Small Business Management. – 2014. – Vol. 52. – №. 4. – P. 655–677.
5. Fernandes V. A Qualitative Analysis of Social Entrepreneurship Involving Social Innovation and Intervention / V. Fernandes, A. C. Moreira, A. I. Daniel //Handbook of Research on Entrepreneurial Development and Innovation Within Smart Cities. – IGI Global, 2017. – P. 417–438.
6. Gray R. Current developments and trends in social and environmental auditing, reporting and attestation: a review and comment / R. Gray // International Journal of Auditing. – 2000. – № 4(3). – P. 247–268.
7. Mastrangelo L. M. How Social Entrepreneurs can Influence their Employees' Commitment / L. M. Mastrangelo, D. G. Benitez, S. Cruz-Ros //Journal of Promotion Management. – 2017. – P. 1–12.
8. Yeasmin N. The Sociopolitical Determinants of Social Entrepreneurship Action: A Qualitative Analysis / N. Yeasmin, R. Kemppainen-Koivisto //South Asian Journal of Business and Management Cases. – 2017. – Vol. 6. – №. 1. – P. 47–60.

УДК 351+35. 071. 2

Панькова О. В.,

к. соц. н., доцент, провідний науковий співробітник

Інституту економіки промисловості НАН України,

Україна, м. Київ

РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В КОНТЕКСТІ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ: ДОСВІД ПОЛЬЩІ ДЛЯ УКРАЇНИ

Ефективне державне управління передбачає здатність держави розробляти та втілювати дієву державну політику в ключових сферах життєдіяльності суспільства, надавати адміністративні послуги, забезпечувати

добробут і соціальних захист громадян, конкурентоспроможність країни та економічне зростання. Якість державного управління відіграє фундаментальну роль у процесі європейської інтеграції, виступаючи рушієм реформ, необхідних для досягнення відповідності критеріям членства в ЄС. Система державного управління, яка існує на сьогодні в Україні, незважаючи на неодноразові спроби її реформування, має рудименти командно-адміністративної системи управління, що ґрунтується на надлишковій централізації повноважень і функцій. Основними причинами такого стану є відсутність політичної волі правлячої еліти до зміни цієї системи та фрагментарний підхід до реформування (спроби точкових змін). Нереформована система державного управління є одним із джерел корупції, зумовлює низькі міжнародні рейтинги та конкурентоспроможність України. Реформа державного управління є однією з найважливіших горизонтальних реформ, оскільки виступає передумовою для реалізації ефективних галузевих і секторальних політик та основою для застосування законодавства, наближеного до права ЄС. Реформа державного управління має стати відповіддю на потребу суспільства в ефективних, відповідальних і відкритих органах державного управління, а відтак у належному урядуванні. Метою реформування державного управління є визначення та посилення загальної управлінської та адміністративної спроможності державного апарату на основі принципів належного врядування та кращого досвіду держав – членів ЄС, перетворення його на ефективний інструмент безперервного і сталого розвитку України [1, с. 4].

Україна має орієнтуватись на кращий зарубіжний досвід, який доцільно враховувати при виробленні власних стратегій євроінтеграційних змін і переходу на стандарти і норми ЄС. Досвід Польщі є позитивним прикладом для розумного наслідування. Польща продемонструвала успішність реформ, результатами розбудови соціальної держави, громадянського суспільства на засадах децентралізації управління, самоврядування. За двадцять років поляки отримали колосальні здобутки [5]. Країна показала свою об'єднаність і готовність до змін.

Одним із пріоритетів внутрішньої політики України є реформування державної та регіональної влади. Досвід Польщі, здобутий у процесі реформування державного управління, є дуже цінним для України.

У Польщі система державного управління має свої особливості. Проведена Польщею трансформація в результаті створила державу нового типу, що служить громадянам. Така держава дає можливість своєму громадянському суспільству формувати й контролювати органи публічної влади. На початку 90-х рр. XX ст. у країні розпочалася перша хвиля реформ, після якої залишалися недоліки системи державного управління, які і підштовхнули до подальших реформ. Проблеми, що вимагали вирішення, багато в чому були схожі на нинішні в Україні. Серед них, зокрема, такі як: відсутність координованих дій різних органів влади через суперечність структури системи органів державного управління засадам територіального поділу, централізація бюджетної системи, нечіткість відповідальності між рівнями влади, хаотичність і конфліктність поділу влади між органами територіального самоврядування та державною адміністрацією; відсутній контроль громадян за діяльністю державних органів управління; слабкий вплив громадян на розробку чинної державної політики.

У 1997 р. польським урядом були ініційовані реформи, що мали на меті трансформацію Польщі в державу, яка була б здатною стати інтегрованою частиною Європи. Серед цих реформ була реформа державного управління [3]. Розпочата управлінська реформа у Польщі мала два джерела натхнення: європейський досвід і практика та власні традиції. Принципи, закладені у проведення адміністративної реформи, базувалися на традиціях європейської цивілізації, які закладені в основу стратегії розвитку країн – членів Європейського Союзу. Під час реформування була виведена спеціальна формула трьох головних функцій органів державної влади:

- 1) адміністрування – контроль за дотриманням законів, визначення адміністративних правил і норм, ухвалення рішень з конкретних питань;

2) управління процесом перетворень через розробку політики розвитку та стратегії для усіх сфер суспільного життя;

3) управління процесом надання громадських послуг.

Реформа державного управління мала вирішальне значення для інтеграції Польщі в Європейський Союз. Не нав'язуючи країнам-членам конкретної форми державного управління, Євросоюз висуває вимоги ефективної роботи системи державного управління.

У першу чергу адміністративна реформа мала втілюватися для досягнення внутрішньодержавних цілей, таких як: а) ефективне управління державним сектором; б) забезпечення суспільного контролю над органами влади; в) адаптація нормативно-правової бази Польщі до стандартів та вимог Євросоюзу.

За основу польської системи організації місцевої влади була взята французька модель. У 1990 р. був прийнятий закон «Про територіальне самоврядування», що враховував засади Європейської хартії місцевого самоврядування, яка містить правові стандарти для локального рівня територіального само врядування. Саме цей закон започаткував трансформацію місцевих органів влади, внесення змін до територіального поділу Польщі на воєводства й муніципалітети, скорочення кількості воєводств і створення 2-го рівня місцевих органів влади – округів [4, с. 56]. Згідно з цим законом за рішення місцевого значення тепер несла відповідальність місцева влада, були відновлені гміни як найменші територіальні одиниці.

Конституцією, прийнятою у 1997 р., була закріплена децентралізація місцевої влади в Польщі. У Ст. 16 польської Конституції місцеве самоврядування визнається суб'єктом здійснення публічної влади [2]. Було встановлено конституційне право на дотримання балансу між централізацією та децентралізацією у системі управління державою, закріплено управлінську модель, яка базується на двох підсистемах:

1) місцевого самоврядування, в основу функціонування якого було покладено принцип децентралізації;

2) урядової адміністрації (яка мала діяти на засадах централізації).

Для більшості країн Європейського Союзу така модель регіонального управління є типовою. Унітарність польської держави, взаємозв'язок регіональної політики зі стратегією політики державної забезпечує те, що польський закон затверджує самостійність і власну юрисдикцію воєводства як одиниці самоврядування, а також дуалістичну модель управління воєводством двома окремими структурами: виконавчим органом регіонального самоврядування на чолі з маршалком воєводства та урядовою адміністрацією на чолі з воєводою [6, с. 225]. Під час упровадження реформи державного управління поставлені завдання розподілялись таким чином: Секретаріат Голови Ради Міністрів координував законодавчу роботу та інформував громадськість, Міністерство внутрішніх справ та управління займалось координацією впровадження законів, робочих груп з питань адміністративної реформи у воєводствах і моніторингом процесу впровадження реформ на місцевому рівні [6, с. 225].

Польський уряд приготував повний пакет законопроектів протягом одного року і досить швидко провів їх через парламент. Безпосередніми розробниками реформи стали дослідники, які попередньо працювали над цією темою та виробили оптимальну модель адміністративної системи. Науковий потенціал країни був задіяний оптимально для розв'язання доленосного питання подальшого розвитку країни на нових засадах управління. Вони проводили компаративні дослідження спільно з представниками університетів Данії, Великої Британії, Швеції, Норвегії, Італії, Бельгії, Франції і США, створювали моделі фінансування місцевого самоврядування [5].

Досвід Польщі показав, що зробити державне управління ефективним без децентралізації у сучасній Європі нереально. Україна має вибрати найдоцільніший для неї досвід Польщі і виробити власну найприйнятнішу стратегію переходу до умов і стандартів ЄС. Для цього необхідно залучити потенціал вітчизняних науковців – це дозволить уникнути протиріч при визначенні зовнішньо- і внутрішньоекономічних пріоритетів реформування,

стратегій і шляхів євроінтеграційних змін з врахуванням національних інтересів України.

Отже, досягнення критеріїв приєднання до Європейського Союзу та закріплення в Україні діючих тут принципів організації економічної системи є необхідним складником національної євроінтеграційної політики. Очевидно, що ставити питання про часові рамки вступу України до Європейського Союзу доцільно після виконання загальних критеріїв такого членства, як це передбачено стратегією сталого розвитку «Україна – 2020», а його практична реалізація буде визначатися загальнополітичним та економічним станом світу, ЄС та України, а також успішністю вітчизняної внутрішньої та зовнішньої політики.

Література:

1. *Гонціяз Я.* Державне управління в контексті європейської інтеграції / Я. Гонціяз [Текст] / ГО «Лабораторія законодавчих ініціатив». – К. : Б. и., 2015. – 26 с.
2. Курс лекцій з дисципліни «Конституційне право зарубіжних країн». Лекція 20. ОСНОВИ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА РЕСПУБЛІКИ ПОЛЬЩА [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://studme.com.ua/199404124469/pravo/osnovy_konstitutsionnogo_prava_respubliki_polsha.htm#19.
3. *Марчук Д.* Адмінреформа в Україні через призму досвіду Польщі (24. 01. 2011) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://glavcom.ua/publications/113112-adminreforma-v-ukrajini-cherez-prizmu-dosvidu-polshchi.html>.
4. *Соскін О.* Місцеве самоврядування: досвід Польщі // Економічний часопис–XXI. (11. 11. 2000). – 135 с. – С. 56.
5. *Старцев Я. Ю.* Государственное и муниципальное управление в зарубежных странах: [курс лекцій] [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.ex-jure.ru/law/news.php?newsid=260.

6. Тильчик О. В., Нерода Ю. Ю. Особливості державного управління Федеративної Республіки Німеччина та Польщі: досвід для України // Порівняльно-аналітичне право. – 2015. - №1. – С. 223–226.

УДК 316. 343. 653

Рахманов О. А.,

доктор соціологічних наук, професор кафедри
соціології ДВНЗ «Київський національний
економічний університет імені Вадима Гетьмана»

ПРОФЕСІЙНІ ПЕРЕМІЩЕННЯ ТОП-МЕНЕДЖМЕНТУ ВЕЛИКОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ

Однією з основних характеристик ринку праці вищих керівників великих компаній є інтенсивність їхніх професійних переміщень. Розрізняють внутрішньо- (внутрішні) та міжфірмові (зовнішні) переміщення вищих керівників. Вибір між внутрішнім і зовнішнім наймом кандидата визначається різними чинниками, серед яких є не тільки наявність відповідних кандидатів всередині компанії, але й розвиток національної економіки, специфіка місцевого ринку праці, політична ситуація та особливості корпоративного управління. Тому метою дослідження була спроба окреслити загальні риси професійних переміщень вищих керівників великого бізнесу в Україні.

Емпіричну базу дослідження сформовано на підставі біографій вищих керівників (генеральних директорів/президентів/голів правління/виконавчих директорів) українських компаній. Відомості про топ-менеджерів бралися з офіційних сайтів компаній, які вони очолюють. Додаткові біографічні дані бралися з інших джерел, зокрема, інтерв'ю та офіційних публікацій у ЗМІ, із соціальних мереж. У підсумку було сформовано список із 200 осіб. Час збирання інформації: лютий 2014 р.