

Основна програмна мета для проекту «Нові Лідери»

Своєю ціллю №1 для розпочатку відчутних змін у повсякденному житті в країні та побудовою міцного фундаменту для подальших кроків вбачаю необхідність докорінного реформування державної служби всіх рівнів, що також має торкнутись і політичних посад державної служби. Державна служба - це комплексна система координації та реалізації запитів суспільства певної країни з метою якісного і максимального задоволення потреб громадян а також всіх інших зацікавлених сторін, зберігаючи при цьому достатній та об'єктивний баланс, щоб жодна із зацікавлених груп не мала отримувати надмірної вигоди, в порівнянні з іншими, від створених суспільних благ. На жаль, в Україні всім суспільством відчувається дисбаланс і певний хаос у забезпеченні суспільних потреб різних груп та користуванні різними суспільними благами. Це є результатом неефективної та неякісної роботи всієї величезної машини державної служби.

Причиною такого становища я вбачаю застарілі принципи організації довго- та короткострокової діяльності у всіх елементах системи державного управління, авжеж якщо упустити таку причину як корупція, яка вже трохи приїлася пересічному громадянину, однак не втратила від цього своєї актуальності. Але факт залишається фатком, що державна служба у її поточному вигляді на всіх рівнях не має у своїй роботі самої простої речі - орієнтації на результат, зокрема довготерміновий. Відсутня чітко визначена система та методологія стратегічного планування діяльності з адекватним аналізом очікуваного впливу від розроблених планів заходів, а також узгодження вищезгаданих планів з усіма сторонами, які ці заходи стосуватимуться безпосередньо у повсякденному житті або, як правильно казати, не ведеться робота із ключовими стейкхолдерами. У процесі державного управління, наразі, при чому доволі часто, відсутнє розуміння очікуваних результатів від заходів, що запроваджуються. Тобто авжеж є базове розуміння, що якщо підняти мінімальну зарплату, то люди будуть задоволені, а до казни піде більше відрахувань, але далі цього поточний стан планування та аналізу не сягає. І після цього країна стикається з рядом суттєвих проблем як тінізація економіки, а наслідком цього порушення трудового законодавства і в кінцевому результаті погіршення стану пересічного робітника, а не його покращення, як здавалося на перший погляд. Окрім орієнтації на результат у сьогоднішньої державної служби також відсутнє почуття відповідальності за той результат та продукт, який вона створює в ході реалізації планів заходів, особливо у графі якості цього продукту. Потужний формалізм, що просяк всі рівні державної служби більше зацікавлений у поверхневих ознаках виконання поставленого завдання ніж у суті, і навіть, не дивлячись на це, рівень такого формального виконання завдань не досягає навіть позначки «умовно задовільного рівня», а відповідальності за результати такого управління ніякої не настає. При тому що, особливо на державній службі, будь-яка відповідальність має конкретні прізвище, ім'я та по-батькові.

Багато можна критикувати поточний стан справ на державній службі в Україні, однак будь-яка якісна критика завжди має містити у собі пропозиції альтернативного порядку дій. Моє бачення для вирішення даних проблем полягає у наступному:

- комплексне реформування державної служби, зокрема основних засадних принципів діяльності;
- внесення змін до ЗУ «Про державну службу» з метою підсилення персональної відповідальності за результат своєї роботи;
- суттєве кадрове оновлення існуючого складу державної служби на рівні не менше 50%;
- запуск системи постійного оцінювання професійної придатності державного службовця до виконання своїх обов'язків, що базуватиметься на проведенні щорічного тестування на ряд загальних навичок та спеціалізованих у відповідності до посади, за аналогічною моделлю, що наразі проводиться для набрання нових державних службовців на посади фахівців з питань реформ у директорати політик;
- оптимізація штатних розписів державних органів у відповідності з об'єктивною необхідністю у кількості персоналу для виконання покладених на орган завдань; (в деяких необхідно суттєво скоротити роздуті штати, а в деяких навпаки збільшити)
- суттєве підвищення рівня заробітної плати на державній службі а також рівня соціального забезпечення; не у вигляді премій, а збільшення у вигляді окладів, запровадження соціального забезпечення за прикладом приватного сектору, що в свою чергу дозволить залучити більше та більш якісних спеціалістів та зменшить схильність до корупції та зловживання службовим становищем;
- впровадження системи якісного стратегічного планування діяльності державного органу, з залученням стейкхолдерів до процесу розробки планів, аналіз можливих результатів та наслідків від поставлених завдань та чітко окреслена відповідальність за різний кінцевий результат.

Ще можна написати багато кроків, але ці я вбачаю за найголовніші. Їх запровадження можна розбити на 3 поступові етапи, які можливо завершити за 2-3 роки, за умови повної підтримки з боку громадськості, центрального уряду, парламенту та повної злагожденості у діях та зацікавленості у досягненні бажаних змін, інакше очікуваного результату можна не досягти ніколи або досягти у спотвореному і неповному вигляді, недоліки якого швидко проявлять себе і миттєво вкажуть на провал важливого починання. Що кожен з нас бачив, на прикладі реформи Поліції.