

О. Л. Молошна

аспірант

Інституту законодавства Верховної Ради України

РЕЗУЛЬТАТИ ЕКСПЕРТНОГО ОПИТУВАННЯ: ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ

У статті проведено аналіз та узагальнення результатів експертного опитування (у формі анкетування) за темою «Сучасний стан проблем розвитку публічної служби в Україні» з метою визначення основних проблем сучасного стану розвитку публічної служби в Україні та підготовки рекомендацій і пропозицій щодо вдосконалення державно-службових відносин у системі публічного управління.

Ключові слова: державна служба, адміністративна реформа, державно-службові відносини, державний службовець, сфера публічної діяльності, державне управління.

Постановка проблеми. Логіка наукового пошуку передбачає різні методи наукового пізнання й розроблення методології дослідження, побудованих на комплексі теоретичних та емпіричних методів. Це пов'язано насамперед із метою, об'єктом та предметом дослідження з найбільшою вірогідністю дослідження складних і багатofункціональних систем. Застосування низки методів у методології дослідження дає змогу всебічно вивчити окреслену проблему та досягти мети дослідження.

Застосування емпіричних методів наукового пізнання передбачає проведення анкетування (масового збору матеріалу за допомогою анкети) з подальшим аналізом та узагальненням отриманих результатів.

Експертне опитування у формі анкетування в роботі проводилось для виявлення реакції на реалізацію сформульованої мети дослідження, відповідно до чого проведено аналіз, за результатами якого визначено основні проблеми сучасного стану розвитку публічної служби в Україні.

Інформаційним джерелом є результати анкетування експертного опитування, яке проводилось серед працівників Дніпропетровської обласної ради в 2016 р.

Метою статті є аналіз та узагальнення результатів анкетування (експертного опитування) за темою «Сучасний стан проблем розвитку публічної служби в Україні».

Виклад основного матеріалу. Для проведення анкетування як експерти (респонденти) були обрані 100 посадових осіб, які працювали в Дніпропетровській обласній раді в 2016 р. Середній вік опитуваних (див. табл. 1, рис. 1) складає 25–35 років (51% респондентів), 36–50 років (32%) та 51 і більше років (17% респондентів).

Таблиця 1

Вік респондентів

Вік респондентів (у роках)	20–35	36–50	51 і більше
Кількість респондентів (у відсотках)	51%	32%	17%

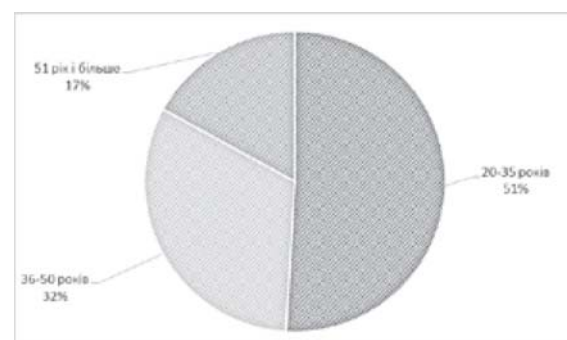


Рис. 1. Кількість респондентів (у відсотках)

Загальний трудовий стаж респондентів становить більше 10 років – 47% опитаних, від 5 до 10 років – 37%, до 5 років – 16% (див. табл. 2, рис. 2).

Таблиця 2

Загальний трудовий стаж респондентів

Загальний трудовий стаж (у роках)	до 5	від 5 до 10	більше 10
Кількість респондентів (у відсотках)	16%	37%	47%

Рис. 2. Загальний трудовий стаж респондентів

Стаж державної служби респондентів, у тому числі служби в органах місцевого самоврядування, військової служби тощо, становить до 5 років – 39%, від 5 до 10 років – 18%, більше 10 років – 53% (див. табл. 3, рис. 3).

Таблиця 3

Стаж державної служби

Стаж державної служби (у роках)	до 5	від 5 до 10	більше 10
Кількість респондентів (у відсотках)	39%	18%	53%

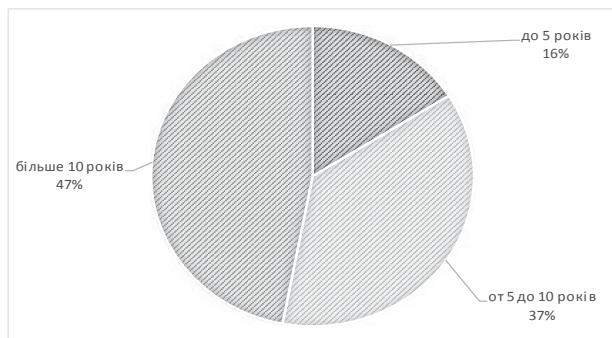


Рис. 3. Стаж державної служби

Питання для експертного опитування побудовані за результатами проведеного обґрунтованого аналізу дослідження та визначають сучасний стан проблем розвитку публічної служби в Україні. Зокрема, зроблена оцінка респондентами таких питань:

1) відмінностей між державними службовцями та посадовими особами місцевого самоврядування;

2) основних державних послуг, які повинні надавати органи державної влади, серед яких:

- адміністративні;
- соціальні;
- дозвільні;

3) причин непрофесійності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, а саме:

- відсутність стимулів для підвищення професійного зростання;
- відсутність можливості кар'єрного зростання;
- відсутність дієвих механізмів відбору службовців;
- зарахування на службу за «дзвінком» або родинними зв'язками;

4) причин неефективності діяльності органів державної влади у зв'язку з:

- корупцією;
- затягуванням вирішення питань;
- непрофесійністю службовців;
- нерозумінням проблеми;
- відсутністю дієвих механізмів покарання за неефективність діяльності;

5) основних реформ державного сектора в напрямі:

- збільшення заробітної плати службовців;
- скасування спеціальних пенсій;
- запобігання корупції;
- зменшення кількості службовців;
- децентралізації;

6) зв'язку неефективності діяльності органів державної влади з корупцією;

7) основних причин корупції, а саме:

- низька заробітна плата службовців;
- нечесність;
- можливість швидко отримати великі гроші та потім не працювати;
- безкарність;
- неможливість довести корупційний злочин;

– інше;

8) ефективного контролю суспільства за діяльністю державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування;

9) механізмів запровадження дієвого громадянського контролю шляхом:

- прийняття відповідного нормативно-правового акта;
- участі громадян у вирішенні важливих державно-управлінських питань;
- участі в громадських радах;
- участі в громадських обговореннях.

Експертне опитування проводилось за анкетною «Сучасний стан проблем розвитку публічної служби в Україні» закритого типу, де сформульовані питання та варі-

анти відповідей на них із можливістю вибору відповідей.

Насамперед було виявлено, як респонденти розуміють відмінність між державними службовцями та посадовими особами місцевого самоврядування (див. табл. 4, рис. 4). Виявилось, що лише 19% респондентів розуміють, у чому полягає відмінність між державними службовцями та посадовими особами місцевого самоврядування. На нашу думку, це пов'язано насамперед із проблемою в розмежуванні повноважень і компетенцій між державними службовцями та посадовими особами місцевого самоврядування.

Таблиця 4

Відмінність між державними службовцями та посадовими особами місцевого самоврядування

Питання	Відповідь на питання	
Ви розумієте, у чому полягає відмінність між державними службовцями та посадовими особами місцевого самоврядування?	Так	Ні
	19%	81%

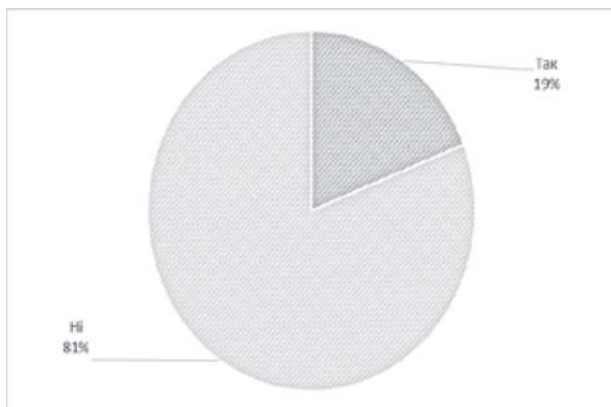


Рис. 4. Відповідь на питання «Ви розумієте, у чому полягає відмінність між державними службовцями та посадовими особами місцевого самоврядування?»

Наступне питання в експертному опитуванні: які основні державні послуги повинні надавати органи державної влади? (див. табл. 5, рис. 5). Респонденти відзначають як основні державні послуги соціальні (78% опитаних), а адміністративні та дозвільні вважають не головними, проте обов'язково необхідними в роботі; по

11% респондентів вважають основними державними послугами, які повинні надавати органи державної влади, адміністративні та дозвільні.

Таблиця 5

Основні державні послуги, які повинні надавати органи державної влади

Питання	Відповідь на питання		
Які основні державні послуги повинні надавати органи державної влади?	адміністративні	соціальні	дозвільні
	11%	78%	11%

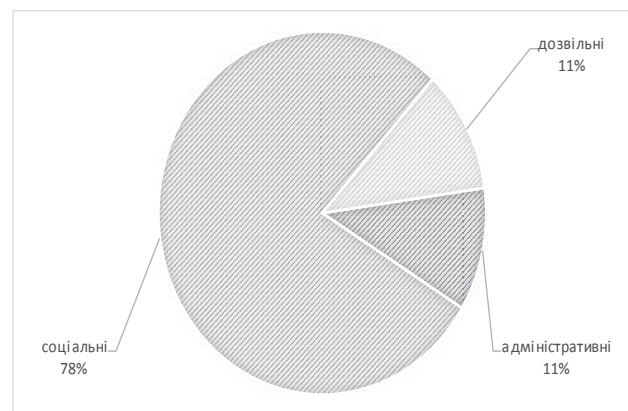


Рис. 5. Відповідь на питання «Які основні державні послуги повинні надавати органи державної влади?»

Щоб виявити причини непрофесійності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, сформульовано відповідне питання (див. табл. 6, рис. 6). 55% респондентів вважають, що зарахування на службу за «дзвінком» або родинними зв'язками є причиною непрофесійності державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування; 39% опитаних вважають відсутність дієвих механізмів відбору службовців; тільки 6% респондентів називають відсутність можливості кар'єрного зростання причиною непрофесійності державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування. Відсутність стимулів для підвищення професійного зростання не розглядається респондентами як причина непрофесійності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування (0%).

Таблиця 6
Причини непрофесійності державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування

Питання	Відповідь на питання			
У чому причини непрофесійності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування?	відсутність стимулів для підвищення професійного зростання	відсутність можливості кар'єрного зростання	відсутність дієвих механізмів відбору службовців	зарахування на службу за «дзвінком» або родинними зв'язками
	0%	6%	39%	55%

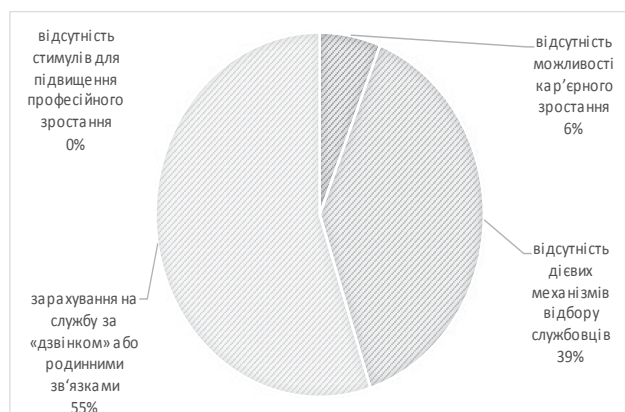


Рис. 6. Відповідь на питання «У чому причини непрофесійності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування?»

Наступне питання виявляє причини неефективності діяльності органів державної влади (див. табл. 7, рис. 7). Думки респондентів відрізняються у відсотковому відношенні: 56% вважають головною причиною неефективності діяльності корупцію, 17% – нерозуміння проблеми, 14% – непрофесійність службовців, 13% – затягування вирішення питань. Однак відсутність дієвих механізмів покарання за неефективність діяльності як причину неефективності діяльності органів державної влади ніхто з респондентів не зазначив (0%).

Для визначення основних показників у реформуванні державного сектора респондентам було запропоновано відповісти на питання, у чому полягають основні реформи державного сектора. Результа-

ти відповідей (див. табл. 8, рис. 8) мають розбіжності та розділились таким чином: 59% респондентів висловились за збільшення заробітної плати службовців, 34% відзначають запобігання корупції та лише по 2% розглядають скасування спеціальних пенсій і децентралізацію як основні показники в реформуванні державного сектора.

Таблиця 7
Причини неефективності діяльності органів державної влади

Питання	Відповідь на питання				
Які, на Вашу думку, є причини неефективності діяльності органів державної влади?	корупція	затягування вирішення питань	непрофесійність службовців	нерозуміння проблеми	відсутність дієвих механізмів покарання за неефективність діяльності
	56%	13%	14%	17%	0%

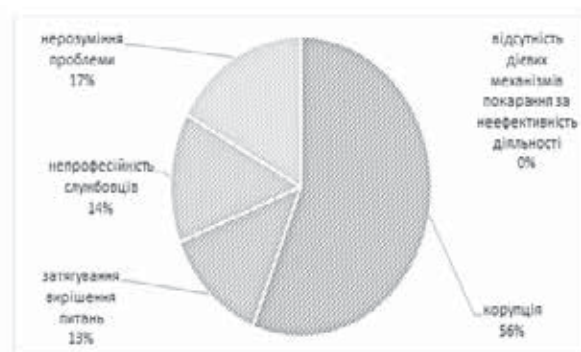


Рис. 7. Відповідь на питання «Які, на Вашу думку, є причини неефективності діяльності органів державної влади?»

Таблиця 8
Основні реформи державного сектора

Питання	Відповідь на питання				
У чому полягають основні реформи державного сектора?	збільшення заробітної плати службовців	скасування спеціальних пенсій	запобігання корупції	зменшення кількості службовців	децентралізація
	59%	2%	34%	1%	2%

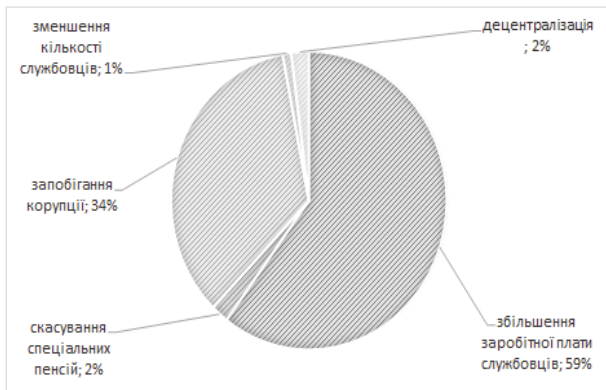


Рис. 8. Відповідь на питання «У чому полягають основні реформи державного сектора?»

Далі респондентам пропонувалось відповісти на питання про те, чи пов'язана неефективність діяльності органів державної влади з корупцією. 71% респондентів дали відповідь «так», а 29%, відповідно, – «ні» (див. табл. 9, рис. 9).

Таблиця 9

Неефективність діяльності органів державної влади, що пов'язана з корупцією

Питання	Відповідь на питання	
Чи пов'язана неефективність діяльності органів державної влади з корупцією?	Так	Ні
	71%	29%

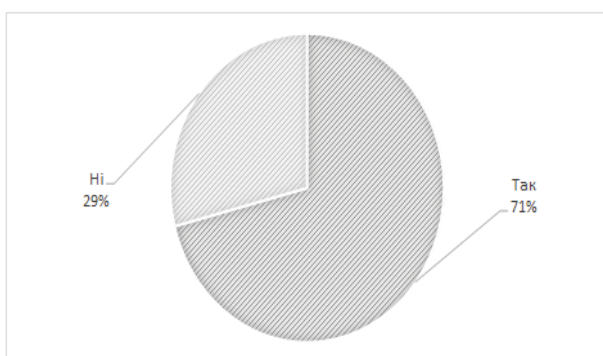


Рис. 9. Відповідь на питання «Чи пов'язана неефективність діяльності органів державної влади з корупцією?»

Наступне питання було відкритим і пов'язаним із відповіддю на попереднє, а саме: «Якщо так, назвіть основні при-

чини корупції». Отримані результати оцінки респондентів відображені в таблиці 10 та на рисунку 10, що підтверджує попередні показники відповідей. Тобто як основні причини корупції 63% опитаних назвали низьку заробітну плату службовців, 35% – нечесність, 24% – можливість швидко отримати великі гроші та потім не працювати; жодний респондент не обрав як причину корупції безкарність і неможливість довести корупційний злочин (0%). Щодо відповіді на «інше» 5% опитаних відповідали з позицій власного досвіду й конкретних прикладів, пов'язаних безпосередньо з їх професійною діяльністю.

Таблиця 10

Основні причини корупції

Питання	Відповідь на питання					
Назвіть основні причини корупції	низька заробітна плата службовців	нечесність	можливість швидко отримати великі гроші та потім не працювати	безкарність	неможливість довести корупційний злочин	інше
	63%	35%	24%	0%	0%	5%

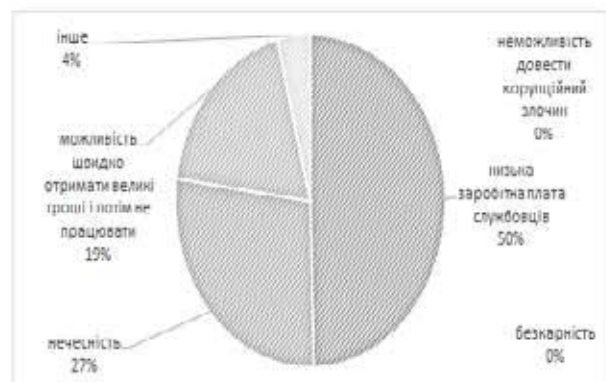


Рис. 10. Відповідь на питання «Якщо так, назвіть основні причини корупції»

Далі респондентам необхідно було оцінити існування ефективного контролю суспільства за діяльністю державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування (див. табл. 11, рис. 11). Думки респондентів розділились таким чином: 62% вважають, що існує, а 38% – що ні.

Таблиця 11

Існування ефективного контролю суспільства за діяльністю державних службовців та службовців місцевого самоврядування

Питання	Відповідь на питання	
	Так	Ні
Чи існує ефективний контроль суспільства за діяльністю державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування?	62%	38%



Рис. 11. Відповідь на питання «Чи існує ефективний контроль суспільства за діяльністю державних службовців та службовців місцевого самоврядування?»

Останнім питанням в анкеті було визначення механізму запровадження дієвого громадянського контролю. Запропоновані варіанти відповідей на питання респонденти обрали таким чином: прийняття відповідного нормативно-правового акта – 41%, участь громадян у вирішенні важливих державно-управлінських питань – 28%, участь у громадських радах – 27%, участь у громадських обговореннях – 4% (див. табл. 12, рис. 12).

Таблиця 12

Механізми запровадження дієвого громадянського контролю

Питання	Відповідь на питання			
Які, на Вашу думку, є механізми запровадження дієвого громадянського контролю?	прийняття відповідного нормативно-правового акта	участь громадян у вирішенні важливих державно-управлінських питань	участь у громадських радах	участь у громадських обговореннях
	41%	28%	27%	4%

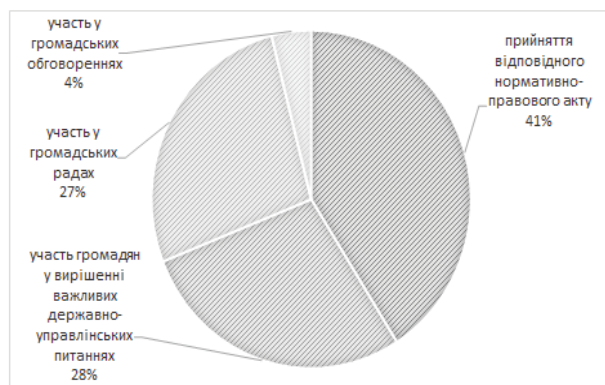


Рис. 12. Відповідь на питання «Які, на Вашу думку, є механізми запровадження дієвого громадянського контролю?»

Висновки і пропозиції. Таким чином, аналіз та узагальнення результатів анкетування (експертного опитування) за темою «Сучасний стан проблем розвитку публічної служби в Україні» показує, що лише 19% респондентів розуміють, у чому полягає відмінність між державними службовцями та посадовими особами місцевого самоврядування.

Як основні державні послуги респонденти визначають соціальні (78% опитаних) а вже потім – адміністративні й дозвільні.

Щодо причини непрофесійності державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування думки респондентів поділяються: 55% вважають, що причиною непрофесійності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування є зарахування на службу за «дзвінком» або родинними зв'язками; 39% – відсутність дієвих механізмів відбору службовців; 6% – відсутність можливості кар'єрного зростання. Відсутність стимулів для підвищення професійного зростання не розглядається респондентами як причина непрофесійності державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування (0%).

Причини неефективності діяльності органів державної влади респонденти визначають таким чином: 56% – корупцію, 17% – нерозуміння проблеми, 14% – непрофесійність службовців, 13% – затягування вирішення питань. Відсутність дієвих механізмів покарання за неефективність діяльності як причину неефективності ді-

яльності органів державної влади не вказав жодний опитаний.

Результати оцінки респондентами основних показників у реформуванні державного сектора мають розбіжності: 59% опитаних назвали збільшення заробітної плати службовців, 34% – запобігання корупції, і лише по 2% – скасування спеціальних пенсій і децентралізацію.

Неефективність діяльності органів державної влади, що пов'язана з корупцією, оцінюється більшістю (71%) респондентів.

Основні причини корупції, на думку опитаних, полягають у низькій заробітній платі службовців (63%), нечесності (35%), можливості швидко отримати великі гроші та потім не працювати (24%). Безкарність і неможливість довести корупційний злочин оцінена в 0%. Щодо відповіді «інше» 5% респондентів відповідали з позицій

власного досвіду й конкретних прикладів, пов'язаних безпосередньо з їх діяльністю.

Існування ефективного контролю суспільства за діяльністю державних службовців та службовців місцевого самоврядування оцінюється респондентами в 62%.

Щодо механізмів запровадження дієвого громадянського контролю отримані такі відповіді: прийняття відповідного нормативно-правового акта – 41% респондентів, участь громадян у вирішенні важливих державно-управлінських питань – 28%, участь у громадських радах – 27%, участь у громадських обговореннях – 4% опитаних.

Список використаної літератури:

1. Анкета 1 «Сучасний стан проблем розвитку публічної служби в Україні» (заповнених 100 шт.).

Молошна Е. Л. Результаты экспертного опроса: проблемы развития публичной службы в Украине

В статье проведен анализ и обобщение результатов экспертного опроса (в форме анкетирования) по теме «Современное состояние проблем развития публичной службы в Украине» с целью определения основных проблем современного состояния развития публичной службы в Украине и подготовки рекомендаций и предложений по совершенствованию государственно-служебных отношений в системе публичного управления.

Ключевые слова: государственная служба, административная реформа, государственно-служебные отношения, государственный служащий, сфера публичной деятельности, государственное управление.

Moloshna O. The results of the expert interview: the problems of development in the civil service in Ukraine

The article analyzes and summarizes the results of the expert survey (in the form of a questionnaire) on the current state of the development problems in the civil service in Ukraine. In order to identify the main problems of the current state of development in the civil service in Ukraine and to prepare recommendations and proposals for improving civil-service relations in the public administration system.

Key words: civil service, administrative reform, civil-service relations, civil servant, public sphere, public administration.