Scientific journal
«ECONOMICS AND FINANCE»

Aspekt Publishing, Taunton, MA,
United States of America

Topical questions of contemporary science

Collection of scientific articles

List of journals indexed

Submitted for review in

Conference Proceedings Citation Index - Social Sciences & Humanities (CPCI-SSH)

**Aspekt Publishing, Taunton, MA,
United States of America
2017**

Aspekt Publishing, Taunton, MA, United States of America

Topical questions of contemporary science

Reviewers:

Dr. Jerald L. Feinstein
DeVry University - -Engineering Dean (Denver, Colorado, USA)

Cathy A. Enz,
Professor of Innovation and Dynamic Management Chair and is a full professor at the School of Hotel Administration at Cornell University (Ithaca, New York, USA)

Drobyazko S.I.
Science editor: Ph.D. in Economics, Associate Professor,
Doctor of Science, honoris causa, Professor of RANH

Topical questions of contemporary science: Collection of scientific articles. - Aspekt Publishing, Taunton, MA, United States of America, 2017.- 508 p.

ISBN 978-0-9988732-1-3

Collection of scientific articles published on the results of the International scientific and practical conference "Topical questions of contemporary science" is the scientific and practical publication, which contains scientific articles of students, graduate students, candidates and doctors of sciences, research workers and practitioners from Europe, Russia, Ukraine and from neighbouring coutries and beyond. The articles contain the study, reflecting the processes and changes in the structure of modern economy and state structure. The collection of scientific articles is for students, postgraduate students, doctoral candidates, teachers, researchers, practitioners and people interested in the trends of modern economic science development.

ISBN 978-0-9988732-1-3

© 2017 Copyright by Aspekt Publishing
of Budget Printing Center
© 2017 Authors of the articles
© 2017 All rights reserved

With this data, it is not difficult to calculate that **the money** invested **in the appalling "vote trading", at an average base of 50 BGN per vote[25], reaches an amount of over 57.5 million BGN (for about 1.15 million people)** which in reality is totally ignoring all regulations dealing with party financing in the general elections in 2014. Here, however, naturally the question arises where these tens of millions for a campaign came from, given that, by law, the parties and coalitions can use up to 3.2 million BGN, so for a total of eight parties in the 43 National Assembly that makes about 26 million BGN with donations (of 300,000 BGN)! And another question: **In ten years the parties** have increased their government funding almost 10 times (2003-2013 years) and **received 310 mln BGN, how to explain the origin of these nearly 60 million BGN for "buying" votes, provided that party financing from the private sector is forbidden?** Obviously it is a development of illegitimate party financing, which, besides never having stopped in Bulgaria, is constantly fed by the "shadow" economic sector.

The trend of increasing "vote trading" in Bulgaria was reinforced on the recently held **local elections in the country** (25.10.2015). Here is the preliminary data of the observations of the Association "Transparency without borders": 1) 13.13% - controlled voting; 2) 2.53% - "buying of votes"; 3) 73.23% - violations of the electoral process; and 4) 11.11% - illegal campaigning[26]. In this respect, it is not difficult to assume that **the total percentage of traded votes is about 30%**, since only the sum of controlled and "bought" vote was around 16%, while the number of violations is nearly two-thirds of that, of which at least 15-20% is associated with various forms of "trading votes." This is an extremely unfavorable trend that brings too many negatives, especially against 53% turnout.

* * *

The exposed negative effects of "vote trading" on the development of the security bodies every year (especially after elections) reflect on the extremely inefficient state of the political system. In this sense, a global rethinking of the work of state institutions is in order, which can be done by deep political reform of absolutely all parts, units and elements of our political system; fundamental change to the Electoral and Criminal Code; radical amendments to the Judiciary Act, etc. in order to sharply restrict "vote trading" and democratize the political process in the country.

Kobzev I.V.,
Candidate of Technical Sciences, Associated Professor
Melnikov O.F.,
Doctor of Public Administration, Professor
Orlov O.V.
Doctor of Public Administration, Professor
Kharkiv Regional Institute of Public Administration of the National Academy of Public Administration attached to the Office of the President of Ukraine, Ukraine

STATE MODERN PARADIGM OF HUMAN RESOURCES

Кобзев І.В.,
кандидат технічних наук, доцент
Мельников О.Ф.,
доктор наук з державного управління
Орлов О.В.
доктор наук з державного управління
Харківський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України

СУЧАСНА ПАРАДИГМА ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ

[25] See newspaper "24 hours", 16.IX.2014
[26] See newspaper "Capital", 5.XI.2015

Studied the international experience of the state of labor administration which shows that these systems have been seven major evolutionary stages: aristocratic, patronage, professional, effectiveness, human, privatization, partnership. Proved that stage partner, as the most important dates counting from the 2000s and is based on the values of personal responsibility, limited and decentralized government, a common service delivery by government and NGOs.

***Key words**: public administration, human resources management, personnel, civil service, decentralization, public goods and social services.*

Досліджено зарубіжний досвід розвитку державних систем управління трудовими ресурсами який свідчить, що ці системи пройшли сім основних еволюційних стадій: аристократичну, патронажну, професійну, результативності, людську, приватизаційну, партнерську. Доведено, що партнерська стадія, як найважливіша бере свій відлік від 2000-х років і базується на цінностях індивідуальної відповідальності, обмеженого і децентралізованого уряду, спільного надання послуг урядовими і неурядовими організаціями.

***Ключові слова:** державне управління, управління трудовими ресурсами, кадрова політика, державна служба, децентралізація, суспільні блага та соціальні послуги.*

Важливою складовою державного управління є кадрова політика в управлінській сфері. Тому держава має враховувати не тільки кадрові потреби органів державної влади і суспільства, а й об'єктивні тенденції в управлінні трудовими ресурсами.

Останнім часом управління трудовими ресурсами в Україні, як у державних, так і недержавних організаціях, зазнає суттєвих змін, що стосуються не лише запровадження нових методів, підходів, технологій тощо, а йдеться взагалі про інше розуміння сутності та змісту управління, про іншу управлінську парадигму, яку не можна ігнорувати, якщо ставити за мету створення ефективної системи державного управління, ефективної державної служби. Тому аналіз особливостей нової парадигми безпосередньо пов'язується з оцінкою її впливу на традиційні цінності управління, а також із змінами структури і функцій державного управління трудовими ресурсами в альтернативних кадрових системах [7, 8].

Управління трудовими ресурсами в сфері державної служби можна розглядати, як мінімум, з чотирьох точок зору:

– по-перше, – це виконання функцій (загальних і конкретних) щодо управління трудовими ресурсами в державних організаціях;

– по-друге, – це процес розміщення державних робочих місць як дефіцитних ресурсів;

– по-третє, – це взаємодія основних суспільних цінностей (чуйності, результативності, права, соціальної справедливості), що часто конфліктують (під чуйністю мається на увазі бюджетний процес, який визначає посади і пріоритети при призначенні осіб з урахуванням політичної орієнтації та особистої відданості, освіти і досвіду як індикаторів заслуг; під результативністю – комплектування штату працівників на підставі їх здібностей і фаховості, а не політичної відданості; права – відбір і просування працівників засноване на заслугах, що визначаються об'єктивним оцінюванням здібностей та професіоналізму, коли працівники є вільними у застосуванні своїх знань, навичок і здібностей без політичної заангажованості; соціальною справедливістю – пропорційний розподіл державних робочих місць, що враховує стать, расу й інші критерії працівників);

– по-четверте – це запровадження систем трудових ресурсів, які містять закони, правила, процедури, методи, що використовуються при виконанні функцій кадрової служби і які відображають абстрактні цінності [5].

Аналіз розвитку державних систем управління трудовими ресурсами у західних країнах свідчить, що вони пройшли сім основних еволюційних стадій (табл. 1).

На аристократичній стадії еволюції (до початку XIX ст.), коли створювалися уряди при монархах, невелика група представників вищої знаті займала майже всі державні посади. Дана ситуація змінюється з виникненням політичних партій, коли державні посади стають нагородою за політичну відданість чи партійну приналежність, що характеризує патронажну стадію розвитку системи державного управління трудовими ресурсами (XIX ст.).

Зростання обсягу і складності державної діяльності зумовили перехід до стадії професіоналізму (кінець XIX ст. – 30-ті роки XX ст.), коли наголошувалося на ефективності (модернізації) кадрового менеджменту як нейтральної управлінської функції та правах особистості (демократизації), а розподіл державних посад у більшості випадків здійснювався з урахуванням заслуг [4].

Безпрецедентні виклики глобальної депресії і другої світової війни призвели до стадії результативності (30-ті – 60-ті роки ХХ ст.), коли об'єднали політичне керівництво патронажної системи з принципами заслуг в системі державної служби [5].

Таблиця 1

Особливості розвитку систем державного управління трудовими ресурсами

№	Стадія еволюції	Цінності, що домінують	Системи, що домінують	Роль управління трудовими ресурсами	Рушійні сили змін
1	Аристократична	Чуйність	«Правління елітою»	Відсутня	Політичні партії + патронаж
2	Патронажна	Чуйність	Патронаж	Найм + політична ясність	Модернізація + демократизація
3	Професійна	Ефективність + права особистості	Публічна служба	«Нагляд» над керівництвом організації та вибірними посадовими особами	Чуйність + ефективне управління
4	Результативності	Чуйність + ефективність + права особистості	Патронаж + публічна служба	Співробітництво + законодавчі обмеження	Права особистості + соціальна рівність
5	Людська	Чуйність + ефективність + права особистості + соціальна рівність	Патронаж + публічна служба + колективний договір + надання пере-важних прав	Поступливість + проведення політики + консультації	Динамічна рівновага чотирьох конкуруючих цінностей і систем
6	Приватизаційна	Чуйність + ефективність + відповідальність особистості + обмежене управління + колективна відповідальність	Патронаж + публічна служба + колективний договір + надання переважних прав + альтернативні механізми + гнучка система найму	Поступливість + проведення політики + консультації + схвалення контракту + стратегічне розуміння управління трудовими ресурсами	Динамічна рівновага чотирьох проурядових цінностей і систем и та трьох антиурядових цінностей і систем
7	Партнерська	Чуйність + ефективність + відповідаль-ність особистості + обмежене управління + колективна відповідальність + співробітниц-тво	Патронаж + публічна служба + колективний договір + надання переважних прав + альтернат-тивні механізми + гнучка система найму	Поступливість + проведення політики + консультації + схвалення контракту + стратегічне розуміння управління трудовими ресурсами + управління конфліктами	Динамічна рівновага чотирьох проурядових цінностей і систем та трьох антиурядових цінностей і систем

Подальші значні соціальні потрясіння сповістили про початок так званої “ери людей” (60-ті – 70-ті роки ХХ ст.), коли з'явилися колективні договори про колективні права працівників і переважні права для відображення соціальної рівності (за допомогою добровільного або підмандатного найму і відбору для збільшення представництва меншин і жінок у структурі робочої сили) [6]. Деякі дослідники, зокрема А. Фрідман, відзначають, що до 80-х років ХХ ст. управління трудовими ресурсами в сфері державної служби західних країн забезпечувало динамічну рівновагу чотирьох конкуруючих цінностей (чуйності, ефективності, прав особистості, соціальної рівності), кожна з яких підтримувалася

конкретною системою розподілу дефіцитних державних посад [1].

Наступна стадія – приватизаційна (80-ті – 90-ті роки XX ст.) настала внаслідок переходу багатьох західних урядів до нових моделей державного управління, що отримали узагальнюючу назву "новий публічний менеджмент". Однією з рис цих моделей була "антиурядова" критика (особливо це стосується Великобританії та США) існуючих систем державного управління через їхню неефективність і невідповідність сучасним вимогам. Ця парадигма змінялася паралельно із зростанням довіри до ринку, а не до урядових організацій і державних службовців. Хоча органи державного управління і зберегли себе як "великого угодовця" серед конкуруючих цінностей, акцент змістився на економічні перспективи та значущість управлінської ефективності, що чітко відображають інтенсивний тиск того часу на державний сектор, який виражався гаслом "Робити більше з меншими витратами".

Перша хвиля тиску – робити більше – змусила уряди бути більш відповідальними за допомогою таких методів, як фінансування програм, цільове управління, оцінювання програм і впровадження систем управління інформацією.

Друга хвиля тиску – з меншими витратами – примусила уряди до зниження витрат за допомогою визначення її межі, скорочення дефіциту, запровадження відкладених витрат, прискореного стягнення податків, зборів за обслуговування, а також згортання програм розвитку.

Внаслідок того, що від 50 до 75 відсотків витрат держави спрямовується на зарплату працівників і різні допомоги [2], спроби підвищити підзвітність нижчих органів і скоротити витрати зосередились на управлінських функціях, віднесених до категорії державного управління трудовими ресурсами. Зміни продовжувалися у напрямку, заданому філософією і методами посилення підзвітності у 30-і і 60-і роки XX ст. Наголос ставився на результаті виконання державних програм у тісному взаємозв'язку з урядовими діями (новими підходами до фінансування програм і розподілу доходів, прогнозуванням трудових ресурсів, оцінюванням результатів праці, цільовим управлінням, об'єктивною оцінкою результатів діяльності, аналізом вигідності витрат, більш ретельним визначенням продуктивності праці тощо). Крім того, революція в інформаційних системах розширила доступ до інформації, що використовувалась управлінням для координації зусиль суб'єктів влади і контролю, і ця зміна знайшла відображення в організаційній реструктуризації і скороченні кількості управлінських посад.

У 90-і роки XX ст. продовжувалися спроби щодо звуження компетенції уряду, підвищення його відповідальності і ефективності діяльності, збільшення державних ресурсів для приватних осіб і бізнес-структур. Наприклад, у 1993 р. віце-президент США Ел Гор обнародував звіт "Національна оцінка результатів урядової діяльності", який спрямовувався на формування уряду, який би "працював краще і коштував дешевше [3, с. 57]". Зміни, запропоновані у цьому звіті, вимагали фундаментальних перетворень в організаційній структурі та в системі підзвітності, децентралізації більшості функцій кадрової служби і передачі їх іншим органам і відповідного скорочення функцій і повноважень Національного управління кадрової служби, скорочення федеральних державних службовців, особливо офісних посад (кадри, фінанси, аудит, постачання і середня адміністративна ланка), не пов'язаних безпосередньо з підвищенням продуктивності управлінської праці.

Саме у той час філософія державного управління у західних країнах висунула на перший план такі "антиурядові" цінності, як індивідуальна відповідальність, обмежений і децентралізований уряд, колективна (тобто, державна і недержавна) відповідальність за соціальне забезпечення. Розповсюдження даних цінностей мотивувалось наступним: по-перше, прихильники індивідуальної відповідальності очікували, що люди зроблять свій вибір відповідно до своїх власних цілей і сприймуть відповідальність за свої дії як наслідки свого вибору, а не перекладуть її на решту суспільства; по-друге, прибічники обмеженого і децентралізованого уряду вважають, що уряд може без достатніх підстав, на власний розсуд позбавити індивідуумів їхніх прав (вони також стверджують, що державна політика надання послуг і генерації доходів можуть управлятися ефективно меншою урядовою організацією у

спосіб, що є не можливим для великих організацій.

Зменшення розміру і масштабу дій деяких урядових організацій виправдовується їх неефективною роботою, зростанням значущості свободи особистості, небажанням віддавати більшу частку доходу на оподаткування); по-третє, цінності обмеженого і децентралізованого уряду й індивідуальна відповідальність мають доповнюватися, на думку численних дослідників, колективною відповідальністю за соціальне забезпечення (найсуттєвіший наслідок культивування цієї цінності, принаймні в частині, що відноситься до державного управління трудовими ресурсами, – це створення альтернативи традиційній думці про те, що уряд має надавати соціальні послуги і фінансувати їх). Але тенденція децентралізації уряду була б неможливою без значної кількості некомерційних організацій, які розпочали у той час надавати соціальні послуги на місцевому рівні замість державних органів і установ.

Усе це призвело до переходу на наступну стадію – партнерську, яка починає свій відлік від початку XXI ст. Можна стверджувати, що на цій стадії формується нова парадигма державного управління трудовими ресурсами, що базується на тих же цінностях індивідуальної відповідальності, обмеженого і децентралізованого уряду, колективної відповідальності за соціальні послуги, тобто, ті, які характеризували попередню стадію, проте з посиленням стратегічного акценту на спільне надання послуг урядовими, бізнесовими і неурядовими організаціями. Основна ідея цієї парадигми співпраці полягає в тому, що надання суспільних благ і соціальних послуг може здійснюватися тільки кваліфікованим формуванням і розміщенням трудових ресурсів, не дивлячись на структуру, в межах якої це відбувається. Прихильники цієї парадигми стверджують, що кваліфіковане розміщення трудових ресурсів найкраще забезпечується поза традиційною моделлю державної служби. Спроби отримання позитивних результатів у такий спосіб призвели до створення і впровадження в органах державного управління різного рівня нових кадрових систем.

Слід відзначити, що підходи до реалізації основних стратегій управління трудовими ресурсами як на приватизаційній, так і на партнерській стадіях – одні й ті ж: використання альтернативних організацій для надання соціальних послуг і збільшення гнучкості трудових відносин для державних службовців. Існування цих альтернативних стратегій управління трудовими ресурсами – не новина, але огляд наукових джерел за останні 10-15 років показує, наскільки поширеними вони стали і як вони замінили традиційне управління [9, 10].

Література:

1. Freedman A. Commentary on Patronage / A. Freedman. // Public Administration Review. – 1994. – № 54(3). – P. 313 – 324.
2. From Red Tape to Results: Creating a Government That Works Better and Costs Less. – Washington, D.C. : U.S. Government Printing Office, 1993. – 122 p.
3. From Red Tape to Results: Creating a Government That Works Better and Costs Less. – Washington, D.C. : U.S. Government Printing Office, 1993. – 83 p.
4. Heclo H. A Government of Strangers / H. A Heclo. – Washington, D.C. : Brookings Institution, 1977. – 221 p.
5. Klingner D. E. Strategic Human Resource Management / D. E. Klingner. // In J. Rabin, T. Vocino, W. B. Hildreth, and G. J. Miller (eds.), Handbook of Public Personnel Administration. – New York : Dekker, 1995. – 446 p.
6. Nalbandian J. From Compliance to Consultation: The Changing Role of the Public Personnel Administrator / J. Nalbandian. // Review of Public Personnel Administration. – 1981. – № 1(2). – P. 37 – 51.
7. Мельников О. Ф. Нова парадигма державного управління трудовими ресурсами / О. Ф. Мельников // Теорія та практика державного управління : зб. наук. пр. – Х. : Вид-во ХарРІ НАДУ “Магістр”, 2008. – Вип. 3 (22). – С. 380 – 391.
8. Мельников О. Ф. Основні моделі управління трудовими ресурсами / О. Ф. Мельников // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. пр. – Х. : Вид-во ХарРІ НАДУ “Магістр”, 2008. – № 2 (34). – С. 317 – 328.
9. Мельников О.Ф. Реформа та підготовка державного сектора у країнах Центральної та Східної Європи/ О.Ф. Мельников // Державне будівництво [електронне видання ХарРІ НАДУ]. – 2013. – №2. – Режим доступу до журн.: http://www.kbuapa.kharkov.ua.

10. Мельников О.Ф. Розвиток та підготовка державного сектора у країнах центральної та східної Європи / О.Ф. Мельников // Державне будівництво [електронне видання ХарРІ НАДУ]. – 2015. – №1. – Режим доступу до журн.: http://www.kbuapa.kharkov.ua.

Tokar I.I.,
Assistant Professor
Pylypenko A.V.
Student
Kharkiv National Automobile and Highway University

THE IMPLEMENTATION OF CURRENT BUDGET POLICY OF UKRAINE ON THE BASIS OF GENDER BUDGETING

Токар І.І.,
асистент
Пилипенко А.В.
студентка
Харківський національний автомобільно-дорожній університет

РЕАЛІЗАЦІЯ СУЧАСНОЇ БЮДЖЕТНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ НА ЗАСАДАХ ГЕНДЕРНОГО БЮДЖЕТУВАННЯ

The article considers features and conditions of implementation of gender budgeting in Ukraine as current tool of budget policy. The study has separately focused on the consideration of gender approach as the basis of gender-based budgeting. The mechanism of implementation of gender-based budgeting in the budget process in Ukraine was analyzed.

Keywords: *gender, gender-based budgeting, gender initiatives, budget process, trends*

В роботі розглянуто особливості та передумови впровадження гендерного бюджетування в Україні як сучасного інструменту бюджетної політики, окремо акцентовано увагу на розгляді комплексного гендерного підходу як базису гендерно-орієнтованого бюджетування, розроблено механізм впровадження гендерно-орієнтованого бюджетування в бюджетний процес в Україні.

Ключові слова: *гендер, гендерно-орієнтоване бюджетування, гендерні ініціативи, бюджетний процес, тенденції*

Гендерне бюджетування розглядають як інтернаціонально визнаний інструмент для підтримки виконання Україною зобов'язань щодо реалізації стратегії впровадження гендерних підходів, яка вважається найбільш перспективною і ефективною для просування гендерної рівності. Гендерне бюджетування – це інструмент, який безпосередньо має відношення до міжнародних зобов'язань держав щодо забезпечення гендерної рівності та поліпшення становища жінок. В останні роки практична реалізація проектів щодо гендерно-орієнтованого бюджетування на місцевому рівні в Україні сприяла формуванню практичних інструментів і накопиченню досвіду на обласному рівні.

Поняття «гендерне бюджетування» часто трактують невірно, розуміючи під ним створення окремого бюджету для жінок або збільшення видатків на «жіночі» програми. Необхідно розрізняти терміни «гендерне бюджетування» («гендерно-орієнтоване бюджетування»), «гендерний бюджет» і «гендерні бюджетні ініціативи». Вони були введені в результаті прийняття Платформи дій (параграф 346) на Пекінській конференції. У даному параграфі наголошується, що уряди повинні докласти всіх зусиль для систематичного вивчення того, яким чином державний сектор витрат приносить користь для жінок, і коректувати бюджети для забезпечення рівного доступу до цих витрат.

В роботі [1] зазначається, що гендерний бюджет не є чимось самостійним ні в сутнісному, ні в інструментальному плані, він – специфічна трансформація державного бюджету та місцевих бюджетів через введення до них гендерної компоненти з метою підвищення їх соціально-економічної ефективності.

Існуючі принципи розподілу бюджетних коштів в Україні зумовлюються структуруванням держбюджету та змістовним навантаженням його статей. Основним призначенням впровадження засад гендерного бюджетування в сучасну вітчизняну практику управління державними фінансами є забезпечення справедливості та прозорості розподілу