

«ІДЕАЛЬНА» МОДЕЛЬ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ МІСЦЕВОГО РОЗВИТКУ

Оксін В. Ю.

кандидат юридичних наук,

старший науковий співробітник

ГО «Академія адміністративно-правових наук»

м. Київ, Україна

Сьогодні актуалізація питання місцевого розвитку вкрай висока. Обумовлюється це, з поміж іншого, тим, що Україна, виявивши намір бути повноцінним членом ЄС, взяла на себе низку зобов'язань, реалізація яких передбачає здійснення комплексного адміністративного реформування інституційних аспектів публічного адміністрування в країні на якісно-нових засадах, основною спрямованістю яких є орієнтування на потреби громади.

Уряд за підтримки й залученням міжнародних експертів і партнерів вже розпочав активну реформаторську діяльність зі зміцнення потенціалу окремих регіонів країни, де сталий розвиток – основна його концепційна сутність, однак ми переконані, що не єдина. Окрім того, для реалізації конкретних цілей потрібен час, і чим швидше стратегічне планування місцевого розвитку буде приведене до «ідеалу» – ефективність та вплив підходу до реалізації зазначеного буде результативнішим.

Перш за все, місцеве самоврядування має бути самодостатнім. Не в сенсі відсутності стороннього впливу на процеси прийняття рішень (що, беззаперечно, теж важливо), а в більш масштабному вигляді – конституційному гарантуванні його незалежності, адже наявність демократії на місцевому рівні є запорукою добробуту громади, економічної безпеки країни й формування її позитивного іміджу на міжнародній арені.

Ніхто не може бути позбавлений права обирати на бути обраним; брати участь у вирішенні організаційних основ функціонування його регіону (або його частини); вносити пропозиції та обговорювати у формі діалогу проблемні питання місцевого розвитку. Зазначене є стержнем публічності врегульованих механізмів, де кожен бажаючий у доступній йому формі може дізнатись про реальний стан здійснення адміністративної діяльності уповноважених органів влади. І не тільки дізнатись, а безпосередньо впливати на неї.

Окрім того, місцеве самоврядування повинне мати можливість самостійного вирішення усіх питань, що стосуються місцевого розвитку, незалежно від того, чи прописана така проблема у законодавчому акті як така, що входить до сфери їх впливу. Розмежування

повноважень місцевих та виконавчих органів влади має бути суто договірним, коли у кожному регіоні існують функціональні, ієрархічні та партнерські стосунки між уповноваженими інституціями.

Окремо зазначимо, що місцеве самоврядування, на наш погляд, окрім вказаного також повинно бути: 1) достатньо фінансово забезпеченим, що передбачає пропорційне співвідношення його бюджетної автономії з видатками на нього із державного бюджету; 2) право-захисним, тобто мати законодавчі підстави для можливості бути позивачем у суду під час порушення його автономії (посягання на неї) з боку інших суб'єктів влади чи окремими громадянами (їх групами); 3) децентралізованим, тобто зосереджувати у своїх межах максимально широке коло сфери відання задля максимального спрощення громадянам доступу до його діяльності.

Отже, підсумовуючи, місцевий розвиток має бути: 1) сталим; 2) стратегічним та планово реалізованим; 3) інклюзивним; 4) інноваційним. Зазначені складові є необхідними засадничими ідеями формування системи підтримки територіального розвитку країни.

ЩОДО ЯКОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ У СИСТЕМІ ПРАВОСУДДЯ

Попик А. В.

*кандидат юридичних наук,
науковий співробітник*

*Науково-дослідного інституту публічного права
м. Київ, Україна*

На сьогоднішній день в Україні ще не існує комплексної адміністративно-правової процедури визначення якості реалізації кадрової політики у системі правосуддя. Задля вирішення цієї проблеми нагальним є розроблення та затвердження спеціального стандарту проведення відповідної процедури, а саме у вигляді «Порядку та методології визначення якості реалізації кадрової політики в системі правосуддя». Цей документ повинен складатись із таких розділів:

1) «загальні положення», в якому слід визначити: а) сутність визначення якості реалізації кадрової політики в системі правосуддя, а саме його мету та завдання; б) основні засадничі ідеї цієї процедури (вимірювання проводиться прозоро і публічно; вимірювання здійснюють спеціальний суб'єкт, що має бути координаційним органом, одним з основних завдань якого є вимірювання якості реалізації кадрової політики, а до цього органу повинні входити: представники НШСУ,