

DOI 10.36074/logos-20.09.2024.009

МОТИВАЦІЙНА СИСТЕМА ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ФРАНЦІЇ ЯК ЗРАЗОК ДЛЯ ЇЇ РЕФОРМУВАННЯ В УКРАЇНІ

Чурсінов Олексій Артемійович¹,
Науковий керівник: Подольчак Назар Юрійович²

1. аспірант кафедри адміністративного та фінансового менеджменту
Національний університет «Львівська політехніка», УКРАЇНА
ORCID ID: 0000-0001-7389-4146

2. д-р. екон. наук, професор,
завідувач кафедри адміністративного та фінансового менеджменту
Національний університет «Львівська політехніка», УКРАЇНА
ORCID ID: 0000-0002-0284-9601

В сучасних умовах нагальною є необхідність постійного вдосконалення механізмів мотивації та стимулювання працівників державної служби. Ефективна мотивація – важлива складова успішного керівництва, особливо під час швидких змін і нових викликів. Модернізація механізмів мотивації сприяє підтриманню високого рівня професіоналізму, підвищує ефективність роботи державної служби [3,4, 5]. В сучасних соціально-економічних умовах України важливо враховувати досвід країн Європейського Союзу, зокрема Франції, для створення і реалізації ефективних стратегій у цій галузі діяльності.

Мотиваційна система державних службовців Франції, яка є невід'ємною частиною функціонування державного апарату, побудована на чітких правових засадах, ієрархічній структурі та принципах конкурсного відбору. Державна служба охоплює всіх працівників законодавчих, виконавчих і судових органів, а також місцевих громад і публічних установ. Відповідно до Закону 1984 року про децентралізацію у Франції було запроваджено поняття публічної служби для місцевих громад, що стало важливим кроком у розширенні функцій державного управління на місцевому рівні [1].

Французька система управління державними службовцями чітко структурована. Всі службовці розподіляються за ієрархічною системою посад на центральному та місцевому рівні. Центральні службовці підпорядковуються периферійним органам, які входять до складу центральної



SECTION 4.

GESTION, ADMINISTRATION PUBLIQUE ET ADMINISTRATION

влади, а місцеві службовці працюють в установах місцевого підпорядкування. Це забезпечує чіткий розподіл функцій та відповідальності на різних рівнях державного управління, що сприяє кращій координації та ефективності роботи державного апарату [2].

Державні службовці поділяються на чотири класи відповідно до виконання завдань. Службовці класу А відповідають за вироблення управлінських рішень, здійснюють функції керівництва; класу В – реалізують прийняті рішення; класу С – включають спеціалістів різних галузей; класу D – забезпечують роботу допоміжного персоналу. Такий чіткий розподіл за класами дозволяє ефективно визначати обов'язки службовців, забезпечує злагоджену роботу державної служби. Важливою особливістю французької системи державної служби є наявність корпусів і рангів, які визначають рівень професійного розвитку та можливості кар'єрного зростання. Корпус об'єднує службовців, які виконують однакову роботу, а ранг визначається на підставі результатів конкурсів. Конкурсний відбір є ключовим принципом системи, що забезпечує об'єктивний розподіл посад на підставі оцінки заслуг кандидатів. Запроваджено зовнішні, внутрішні та змішані конкурси, що дозволяє залучати нових фахівців, а також сприяти кар'єрному зростанню вже діючих службовців [2].

Кандидати, які успішно пройшли конкурсні випробування, спочатку отримують статус стажистів, а після завершення випробувального терміну стають повноцінними державними службовцями. Конкурси для посад класу А вимагають спеціалізованої освіти та лідерських якостей, класу В – високого рівня загальноосвітніх і професійних знань, класу С – виконавських навичок, а класу D – базових загальноосвітніх знань.

Франція використовує й інші процедури відбору персоналу, зокрема, списки придатності та професійні іспити. Для заповнення вищих посад іноді потрібне рішення уряду. Отримавши статус кар'єрного урядовця, службовець має можливість просуватися по ієрархії протягом всієї кар'єри, що забезпечує стабільність та довгострокові перспективи професійного зростання.

Управління державною службою у Франції передбачає спеціалізовану підготовку службовців через навчальні заклади, зокрема Національну Школу Адміністрації (École Nationale d'Administration, ENA), яка готує кадри вищого рівня для державного апарату. Крім того, на регіональному рівні функціонують інститути для підготовки службовців місцевих органів влади [6].

Регулювання діяльності державних службовців здійснюється на декількох рівнях: парламент затверджує загальні положення про державну службу, президент видає декрети та призначає на вищі посади, а прем'єр-міністр безпосередньо керує діяльністю державної служби. На регіональному

рівні управління забезпечують префекти, а на рівні місцевого самоврядування – муніципальні ради та мери [6].

Однією з переваг французької системи держслужбовців є можливість відряджати державних службовців до інших установ або організацій на строк до п'яти років без втрати права на просування та пенсійне забезпечення. Така гнучкість дозволяє службовцям отримувати додатковий досвід і знання, не ризикуючи кар'єрою.

Матеріальне стимулювання також відіграє важливу роль у мотиваційній системі французьких державних службовців. Оклад визначається рангом посади і не може бути нижчим за 120% прожиткового мінімуму. Крім того, службовці отримують надбавки на сім'ю, квартирні виплати, премії та інші додаткові виплати, що стимулюють їх працювати ефективно та відповідально.

Французька модель державної служби завдяки своїй надійності, ієрархічності та можливостям кар'єрного розвитку стала прикладом для багатьох країн. Вона дозволяє працівникам не лише зберігати стабільність під час кар'єри, але й підвищувати кваліфікацію та просуватися по службі, що є важливим фактором уникнення професійного вигорання [6].

Для України досвід Франції може бути корисним у напрямі вдосконалення власної системи мотивації державних службовців напередодні вступу до ЄС. Французька модель мотиваційної системи держслужбовців, яка базується на конкурсному відборі, чітко регламентованих правових нормах, можливостях професійного зростання та гідному матеріальному стимулюванні, може постати зразком для реформування даної галузі діяльності, сприяти підвищенню ефективності державного апарату, створенню належних умов для розвитку кар'єри державних службовців в Україні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

- [1] Грицяк, І. (2004/2005). Законодавство про державну службу в Європейському Союзі (на прикладі Великобританії, Німеччини, Франції). Ефективність державного управління: Збірник наукових праць ЛРІДУ НАДУ при Президентіві України, (6/7), 442.
- [2] Полтавський, В. В. (2001). Загальні засади службового просування держслужбовця у Франції. Актуальні проблеми державного управління, (1), Ч. 6, 45.
- [3] Bellé, N. (2014). Leading to make a difference: A field experiment on the performance effects of transformational leadership, perceived social impact, and public service motivation. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 24(1), 109–136.
- [4] Bozeman, B., & Xuhong, S. (2015). Public service motivation concepts and theory: A critique. *Public Administration Review*, 75(5), 700–710.
- [5] Boyd, N. M. (2023). *Public service motivation beyond the boundary of public management*. New York: Routledge.
- [6] Rivero, J., & Chapus, R. (1989). *French administrative law and public service*. Paris: Dalloz.

