Секція: Державне управління, самоврядування і державна служба

Клименко Ольга Вікторівна

Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг

м. Київ, Україна

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ РИНКАМИ НЕБАНКІВСЬКИХ ФІНАНСОВИХ ПОСЛУГ: НАУКОВИЙ ТА ПРАКТИЧНИЙ АСПЕКТИ

Проблема удосконалення системами державного управління в Україні потребує реалізації ключових національних реформ і заходів, у тому числі у фінансовому секторі економіки держави, у сфері державного управління ринками небанківських фінансових послуг. Доказом цієї тези є факт прийняття Верховною Радою двох нових Законів України [1-2], які спрямовані на покращення ситуації у цьому аспекті. Потрібні невідкладні дії, щоб система державного управління в Україні зайняла місце, яке відповідає її вагомості і масштабу. Аналіз фактів і причин, що стримують визначення шляхів та реалізація рішень, спрямованих на вдосконалення державного управління ринками небанківських фінансових послуг, є актуальним завданням для України.

Теоретичною базою реформ у сфері, що розглядається, мають бути фундаментальні наукові праці українських вчених, присвячені тематиці державного управління, державної служби, з урахуванням сучасного політико-правового аспекту [3-4 та інші].

Зміст і сутність державного управління, його цілі, принципи формування, характеристики розглядалися у багатьох роботах вітчизняних вчених. Головний висновок, який витікає із дослідження опублікованих праць, полягає у тому, що зусиллями українських вчених і фахівців установ,

органів державної влади розроблені теоретичні основи і стратегія розвитку державного управління в Україні. У нормативних документах детально опрацьовані принципи, підходи, напрями розвитку системи державного управління. Нормативно-правова база у цілому відповідає європейським стандартам. Але, незважаючи на ґрунтовне наукове опрацювання і фундаментальний характер відповідного законодавства, проблеми вдосконалення державного управління конкретними сферами економіки, фінансів, промисловості залишаються невирішеними і потребують додаткового висвітлення, систематизації, опрацювання. Зазначене стосується і сфери ринків небанківських фінансових послуг, ефективність державного управління якими та питання їх кадрового забезпечення детально не досліджувались. Необхідно, щоб постулати загальної теорії державного управління були опрацьовані відповідно до цієї фінансової сфери, а висновки і рекомендації реалізовані на практиці.

Питання державного управління ринками небанківських фінансових послуг розглянемо на конкретних прикладах із практики функціонування ринку страхування. Перш за все зазначимо, що органи державного управління у фінансово-економічній сфері України сформовані і структуровані. Структура таких органів у різних секторах зазначеної сфери загалом схожа. Але у кожному напрямі фінансової діяльності є свої особливості, які визначають специфіку державного управління.

Аналізуючи систему державного управління у сфері ринків небанківських фінансових послуг та її недоліки у порівнянні зі світовою практикою, зазначимо наступне. У розвинутих країнах світу державне управління (регулювання) ринками небанківських фінансових послуг здійснюється по-різному. Але пріоритетні позиції у всіх країнах завжди займає питання підготовки і забезпечення системи державного управління професійними кадрами. Цей висновок підтверджується прикладами, наведеними в літературі [3-5]. Політика щодо управління ринками

небанківських фінансових послуг в Україні повинна враховувати закордонний досвід і забезпечувати державу необхідними кадрами не тільки в поточний час, а і опікуватися цим питанням на майбутнє. Сказане повною мірою стосується і системи державного управління (регулювання) страховим ринком.

Державне управління в Україні має передбачати удосконалення системи освіти і більш ефективне використання людських ресурсів з вищою спеціальною освітою. Вкрай важливим є і розуміння того, що від людського капіталу і кадрового забезпечення органів державної влади, від системи державного управління залежить економічна, фінансова і політична стабільність та навіть оборонна безпека країни [5]. Україна значною мірою втрачає потенційну можливість посилення системи державного управління і кадрового потенціалу, у тому числі і стосовно професіоналів у фінансовій сфері, внаслідок поширення трудової міграції освіченої молоді. У результаті відтоку за кордон кращих трудових ресурсів в Україні може виникнути проблема із забезпеченням професійними кадрами навіть органів державного управління. За одинадцять місяців 2019 року українці, які працюють за кордоном, перерахували в Україну за інформацією Національного банку України ~9,5 млрд. доларів США. Виходячи із цієї цифри, можна орієнтовно оцінювати чисельність працездатних громадян України, які тимчасово чи постійно працюють в інших країнах. У 2020 та подальших роках чисельність працюючих за кордоном українців може перевищити 5 млн. Відтік молоді негативно позначається на процесі відтворювання кадрів в Україні.

Стосовно шляхів поліпшення державного управління і кваліфікації кадрів у фінансовій та інших сферах економіки держави зауважимо наступне. Як позитивний аспект кадрової політики у державі слід вважати практику постійного підвищення кваліфікації працівників державної служби, оскільки ефективність роботи органів державного управління безпосередньо залежить від професійної підготовки персоналу. Критерієм оцінки роботи державних

службовців, які працюють у системі державного регулювання ринку страхових послуг, має бути зростання надходжень фінансових інвестицій в економіку країни, підвищення довіри громадян України до цього фінансового сектору. Держслужбовці, які задіяні у державному управлінні сферою небанківських послуг, мають володіти знаннями і необхідною практичною підготовкою одночасно як фінансисти, економісти, юристи, маркетологи. Вони здійснюють правове, наукове, організаційне, документальне, інформаційне, експертно-аналітичне забезпечення діяльності страхового та інших небанківських фінансових ринків. Перед працівниками регулятора цих ринків, яким найближчим часом стане Національний банк України, стоїть завдання опанувати теми і питання, які виходять за межі університетських програм тільки одного напряму. А тому для підвищення їх кваліфікації необхідно проводити додаткові навчання і тренінги із залученням досвідчених фахівців різного профілю. Кадрова політика України повинна бути спрямована на використання в органах державного управління виключно вітчизняних кадрів [5]. Запрошення іноземних фахівців може розглядатися тільки як тимчасовий захід. Причому припустимо запрошувати іноземців лише у виняткових випадках і тільки тих спеціалістів, яких немає в Україні. Щодо кадрового забезпечення структур, які працюють, зокрема, на ринках небанківських фінансових послуг, то головними напрямами в процесі пошуку і відбору кадрів мають бути, по-перше, висококваліфіковані працівники з досвідом роботи у фінансовому секторі. По-друге, це випускники вищих навчальних закладів фінансово-економічного та юридичного профілю.

Питання заходів, необхідних для впровадження органами державного управління у напрямі посилення кадрового забезпечення безпосередньо страхового ринку, розглянемо на прикладі регулювання діяльності страхових брокерів. Зазначимо, що порядок провадження діяльності страховими посередниками (страховими агентами і страховими брокерами)

врегульований Постановою Кабінету Міністрів України від 18 грудня 1996 р. №1523. Але з моменту прийняття цієї постанови пройшло багато часу і вимоги до інституту страхових брокерів посилились, перш за все у контексті євроінтеграційних процесів, що відбуваються в Україні. Нормативно-правова база у цій сфері частково вже застаріла і потребує удосконалення відповідно до сучасних потреб страхового ринку. На думку науковців зменшення кількості страхових брокерів в Україні є наслідком неналежного державного регулювання їх діяльності. Українські вчені вважають, що правила функціонування страхових брокерів, передбачені Постановою КМУ № 1573, треба модернізувати таким чином, щоб активізувати діяльність цих посередників і розширити мережу брокерів на страховому ринку. Необхідно запровадити механізм відповідальності страхових брокерів у формі, наприклад, банківського депозиту, або у інший спосіб.

Аналізуючи державну кадрову політику загалом, так і в окремих фінансових сферах розглянемо деякі урядові документи, які були прийняті останнім часом у відповідному напрямі. Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 11 листопада 2016 р. №905-р "Про схвалення Концепції запровадження посад фахівців з питань реформ" (далі - Концепція) визначені підходи, наміри держави у вирішенні проблеми кадрової політики. У цій Концепції наголошується, що створення та функціонування ефективної системи державного управління, результативність якої значною мірою залежить від діяльності професійних і мотивованих кадрів, є невід'ємною складовою успішного розвитку України. Реалізація цієї Концепції дозволить залучити на державну службу кваліфіковані кадри, які зможуть на високому рівні вирішувати нагальні державні проблеми, ефективно виконувати завдання з підготовки та реалізації ключових національних реформ в усіх сферах економіки України.

Згідно з Концепцією вимоги до кандидатів на посади фахівців з питань реформ розглядаються Координаційною радою з питань реформування

державного управління та визначаються у порядку, передбаченому Законом України "Про державну службу". Відбір фахівців на посади державної служби проводиться на конкурсних засадах. Але недостатньо опрацьованим залишається питання формування складу конкурсних комісій, які здійснюють цей відбір. У Концепції сказано, що до цих комісій можуть бути залучені експерти, у тому числі міжнародні. У той же час Концепцією не визначено, по-перше, хто конкретно рекомендує іноземних експертів до списку конкурсної комісії. Ніяк не сформульовані вимоги до рівня кваліфікації цих експертів. По-друге, однозначно не зрозуміла трактовка "список експертів попередньо розглядається Координаційною радою". Розглядається чи затверджується? По-третє, Україна вже має негативний досвід залучення іноземців для роботи навіть на посадах державних службовців найвищого рівня. І тому треба від цієї практики остаточно відмовитись.

Для характеристики властивостей кадрової політики в Україні необхідно до наведеного вище аналізу додати ще розгляд явища транспортного запізнення, пов'язаного із здатністю органів державного управління своєчасно реагувати на зміни відповідно і порівняно з темпами інституційних реформ [6]. Ступінь запізнення реагування влади на зміни, що відбувається у державі, певною мірою залежить від професійної підготовки і оперативності у роботі персоналу органів державного управління. Під транспортним запізненням в системі підготовки кадрів слід розуміти і розглядати час, потрібний для навчання, спеціалізації або перепідготовки осіб з певною освітою для отримання фахівців з необхідними для виконання посадових функцій теоретичними знаннями і практичним досвідом. Кожна спеціальність на ринку небанківських фінансових послуг потребує різного часу для отримання базової теоретичної і практичної підготовки. На підготовку професіоналів для роботи у фінансовій сфері необхідно декілька років практичної діяльності після отримання вищої освіти. Відповідно, при

прогнозуванні забезпечення кадрами цієї сфери економіки держава має враховувати запізнення надходження потрібних фахівців на час, необхідний для їх навчання і набуття практичного досвіду.

Система державного управління повинна реагувати на випередження щодо підготовки вимог до професійної підготовки персоналу (рівня освіти, спеціалізації, досвіду роботи у зазначеній сфері і відповідно ступеню кваліфікації). На нинішньому етапі розвитку фінансової сфери в Україні першочергового значення набуває завдання реалізації на практиці заходів щодо удосконалення системи державного регулювання ринків небанківських фінансових послуг, передбаченого новими Законами України [1-2], для посилення впливу держави на ефективність діяльності цих ринків.

Література

1. Закон України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав споживачів фінансових послуг" № 122-IX від 20.09.2019 р. Введення у дію відбудеться 19.01.2020 р., https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/122-20 (дата звернення 28.11.2019 р.).
2. Закон України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення функцій із державного регулювання ринків фінансових послуг" № 79-IX від 12.09.2019 р. Введення у дію, відбудеться 01.07.2020 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/79-20 (дата звернення 28.11.2019 р.).
3. Бакуменко В.Д. Особливості публічного управління та адміністрування. Навчальний посібник / В.Д. Бакуменко, І.С. Бондар, В.Г. Горник, В.В. Шпачук. К.: Видавництво Ліра. 2016. 256 с.
4. Ковбасюк Ю.В. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку: наук. доп. / Ю. В. Ковбасюк, К. О. Ващенко, Ю. П. Сурмін та інш. К.: НАДУ. 2012. 72 с. URL: http//www.twirpx.com/file/1213314/

5. Клименко О.В. Актуальні питання кадрової політика в Україні // Економіка та держава. 2017. №1. С. 76-81.
6. Клименко О.В. Транспортне запізнювання реакції ринків небанківських фінансових послуг на зміну показників економіки України // Економіка та держава. 2017. №9. С. 113-116.