

УДК 35.075

КАЛІГАСЬВА НАДІЯ,*слухач магістратури спеціальності "Державна служба"**Донецького державного університету управління, головний спеціаліст відділу інформаційно-правового забезпечення управління взаємодії з громадськістю департаменту з питань внутрішньої політики Донецької обласної державної адміністрації***ХАЛЕЦЬКА АЛІНА,***доктор наук з державного управління, професор,**завідувач кафедри менеджменту організацій та зовнішньоекономічної діяльності**Волинського інституту економіки та менеджменту, м. Луцьк*

ПИТАННЯ ЕФЕКТИВНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ КАДРОВОЇ СКЛАДОВОЇ ОРГАНІВ ВЛАДИ: АНТИКРИЗОВІ ПІДХОДИ

Стаття присвячена аналізу умов та чинників функціонування органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування в контексті проблеми їх кадрового забезпечення. Розглядається зарубіжний досвід кадрового менеджменту в системі державного та місцевого управління з метою його використання на відповідних рівнях. Надаються рекомендації щодо вдосконалення кадрових процедур підготовки, підбору та призначення державних службовців, включаючи підвищення кваліфікації кадрів.

Ключові слова: кадрове забезпечення; кадровий менеджмент; кадрові процедури; державні службовці.

Постановка проблеми та стан її вивчення. В умовах кризи в державі набувають особливого значення питання ефективного функціонування всіх гілок органів влади на відповідних рівнях. Необхідність вирішення комплексу соціально-політичних, економічних проблем, питань внутрішньої та зовнішньої безпеки набуває особливого значення для Донецької та Луганської областей за умов часткової окупації їх території та проведення Антитерористичної операції (далі - АТО) та ставить перед відповідними обласними державними й військово-цивільними адміністраціями, іншими органами влади особливі додаткові вимоги щодо вирішення ними завдань державного та місцевого управління.

Протягом останнього року у зв'язку зі складною суспільно-політичною ситуацією, проведенням АТО, переміщенням структурних підрозділів Донецької обласної державної адміністрації (далі - Донецької ОДА) та їх розміщенням у трьох містах регіону, значно змінилися умови виконання завдань органами влади всіх рівнів, значна кількість працівників яких звільнилась. Основними причинами звільнення держслужбовців стали неможливість виїхати на підконтрольну українській владі територію у зв'язку з сімейними обставинами (наприклад, необхідністю догляду за хворими батьками та дітьми), відсутність житла та умов для проживання фахівців та їх родин, стан здоров'я, певна дезорієнтація деяких громадян в нових суспільно-політичних умовах тощо. Скорочення штату держслужбовців стало причиною утворення великої кадрової прогалини в структурних підрозділах обласної державної адміністрації та певним чином впливає на стан її функціонування.

У теорії державного управління питання кризи кадрів у зв'язку з факторами внутрішньої та зовнішньої дії отримало достатню наукову розробку, зокрема в роботах

[7-9, 13], однак практичні ситуації, у тому числі та, яку ми маємо сьогодні на Сході України, зумовлюють необхідність подальшого розвитку цієї теми.

Ураховуючи зазначене, **метою** статті є дослідження ефективного функціонування кадрової складової органів влади та визначення шляхів їх вирішення з використанням антикризових підходів на прикладі Донецької обласної державної адміністрації (далі - ДоноДА).

Виклад основного матеріалу. Проведений аналіз дозволяє стверджувати, що основними проблемами, які в сучасних умовах обумовлюють недостатній фаховий рівень нових співробітників, яких приймають на посади до структурних підрозділів обласної державної адміністрації, є наступні: низький кваліфікаційний (освітній) рівень претендентів на посади; ускладнена процедура прийому на роботу, пов'язана з виконанням вимог Закону України від 16 вересня 2014 року № 1682-VII "Про очищення влади" [1]; обмежена престижність державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, невідповідність статусу державного службовця, посадової особи місцевого самоврядування рівню покладеної на нього відповідальності; недостатня привабливість посад через низьку заробітну платню державних службовців та мотивація; ускладненість прийняття нових співробітників, які не мають досвіду роботи та не відповідають вимогам, згідно з наказом Національного агентства України питань державної служби від 13 вересня 2011 року № 11 "Про Довідник типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців" [3] тощо.

Слід зазначити, що в державних нормативних актах також порушено питання недостатнього рівня підготовки державних службовців. Зокрема, у розпорядженні

Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2011 року № 1198-р "Про схвалення Концепції реформування системи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад" [2] зазначається, що основними проблемами діючої системи підвищення кваліфікації слід вважати: неврегульованість питань щодо визначення статусу навчальних закладів, що належать до системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування та забезпечують підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад (далі - навчальні заклади системи підвищення кваліфікації); невідповідність наявних програм підвищення кваліфікації вимогам щодо діяльності державних органів та органів місцевого самоврядування; відсутність механізму залучення депутатів місцевих рад до підвищення кваліфікації; відсутність прямого взаємозв'язку між підвищенням кваліфікації та кар'єрним зростанням.

У зв'язку з тим, що існують випадки, коли на державну службу приймаються особи без досвіду державної служби, дуже важливим постає питання підвищення їх професійного рівня.

У відповідності з "Положенням про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування", затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 07 липня 2010 року № 564 [11] визначено, що підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування є безперервним процесом і здійснюється за такими видами: навчання за професійними програмами підвищення кваліфікації; тематичні постійно діючі семінари; спеціалізовані короткострокові навчальні курси; тематичні короткострокові семінари, зокрема тренінги; стажування в органах, на які поширюється дія Законів України "Про державну службу" та "Про службу в органах місцевого самоврядування", а також за кордоном; самостійне навчання (самоосвіта), зокрема шляхом участі в щорічному Всеукраїнському конкурсі "Кращий державний службовець".

Через певне руйнування системи підвищення кваліфікації державних службовців в Донецькій області, загальноприйняті підходи не дають можливості досягти бажаної ефективності. Тому більш актуальними стають нові, в деяких випадках альтернативні методи підвищення фахового рівня працівників державних органів влади.

Але в розпорядчих документах, які введені в дію нещодавно, особливості фахової підготовки працівників державних органів регіону та питання впровадження новітніх (перспективних) технологій їх підготовки відображені не в повній мірі. Прикладом зазначеного є наказ Національного агентства України з питань державної служби від 30 березня 2015 року № 65 "Про затвердження Вимог до структури і змісту професійних програм підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад" [4].

Держава визначає не лише необхідність професійного навчання державних службовців, а й встановлює критерії для відповідних програм їх навчання. Водночас слід враховувати, що при проходженні перепідготовки та навчання велику роль відіграє зацікавленість самого держслужбовця у своєму професійному розвитку.

Безперечним є той факт, що навчання в першу чергу потребує людина, яка нещодавно була прийнята на по-

саду. Вона напевно має певний досвід, знання, кваліфікацію, яких було достатньо задля прийняття на посаду. Однак, все одно може існувати певний розрив між вимогами посади та наявними якостями працівника [7].

Водночас умови, які склалися в роботі ДонОДА, є наслідком впливу низки додаткових чинників регіонального характеру, що пов'язані зі специфікою підготовки кадрів, а саме: відсутність напрацьованої учбово-методичної бази, у тому числі бібліотек; втрата частини матеріально-технічної бази підготовки (будівлі, гуртожитки, комп'ютерне обладнання тощо); складне транспортне сполучення з новим місцем перебування учбових закладів; зменшений штат викладачів та працівників навчальних закладів тощо.

У цій статті пропонується визначення шляхів вирішення наведених проблем через вивчення зарубіжного досвіду кадрового менеджменту. Зокрема, аналіз джерел [6, 7, 9] дозволив встановити, що в системах державної (публічної) служби західних країн велике значення має професійна зацікавленість проблемами кар'єри, на основі поєднання концепції публічної служби та особливостей процедур професійного розвитку державних службовців.

У розвинених країнах, за умов важливості управління матеріальними і фінансовими ресурсами в системі органів влади, перше місце посідає управління людськими ресурсами. На даний час серед фахівців з питань управління відзначають настання "епохи лідерів" та їх значну роль в державному управлінні. У зв'язку з цим на Заході зростає актуальність пошуку сучасних систем відбору та росту кадрів, їх ефективної підготовки та підвищення кваліфікації.

У більшості європейських країн, США та Канаді застосовуються кваліфікаційні характеристики державних службовців та службовців місцевого самоврядування як "ідеальних моделей", які охоплюють всі категорії посадових осіб. Дані моделі широко використовуються при визначенні змісту підготовки управлінців з метою розвитку в них потрібних умінь і знань.

Встановлено, що в США і Канаді системи підготовки управлінського персоналу із застосуванням публічних стандартів подібні та мало відрізняються між штатами й провінціями. У той же час в Європі такі стандарти дуже відрізняються навіть між країнами - членами Європейського Союзу. З іншого боку, сьогодні можна говорити про наміри здійснити певну стандартизацію державного управління в напрямі створення єдиного адміністративного простору Європи.

Важливу роль у підготовці кадрів у розвинутих країнах мають сучасні освітні інформаційні та комунікаційні технології. Їх упровадження в освітню систему ЄС та формування єдиного інформаційного простору стають пріоритетними напрямками сучасної державної політики. У країнах Заходу ефективно діють відкриті університети (США, Канада, Англія, Німеччина, Франція) для підготовки фахівців державної служби. Відкрите навчання, як правило, має розгалужену мережу навчальних центрів не тільки в самій країні, а й за її межами [12].

Необхідною складовою частиною стратегії розвитку країн ЄС та Північної Америки є розвиток молодіжного кадрового управлінського потенціалу на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування.

Заслугує на увагу зарубіжний досвід вирішення питання громадянської освіти молоді, зокрема, в Канаді. Так, у провінції Онтаріо в школах викладається спеціальний курс громадянської освіти, де здобуваються не лише формальні знання, а й розвиваються відповідні навички та вміння, формується готовність у

майбутньому брати активну участь в управлінні і житті населеного пункту. У провінції Альберта ще з 1999 року спільними зусиллями департаментів муніципальних справ та освіти також реалізується проект навчання учнів основам місцевого самоврядування [13]. Успішним прикладом є реалізація в канадських провінціях проекту "Навчання громад і організація інформаційної мережі", практичним результатом якого стала розробка та випробування навчальних ресурсів для новообраних депутатів місцевих рад і мерів, використання дистанційних технологій їх підготовки. Зазначений досвід країн світу переконує у доцільності розробки й впровадження в навчальні плани загальноосвітніх шкіл та вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації базового навчального курсу основ місцевого самоврядування.

У контексті вивчення зарубіжного досвіду показовим також є приклад Франції, в якій публічна служба є чітко регламентованою складовою системи управління з притаманним їй духом ієрархічності й відданості державі. Французька ідеологія публічної служби базується на концепції колишнього прем'єр-міністра Франції М. Дебре, який запровадив систему, при якій державна служба має відповідати політиці уряду, який є відповідальним за ситуацію в державі. Разом з тим, адміністрація має бути ініціативною щодо досліджень, пропозицій та виконання рішень уряду на регіональному рівні [6]. Цим зумовлено домінування в сучасній практиці публічної служби Франції концепції управління, яка позбавлена недоліків теорії так званої "пасивної підлеглості". Сутність такої концепції полягає у поєднанні вимог субординації з автономією службовця. При цьому субординація переважає у внутрішніх адміністративних відносинах. У свою чергу, автономія превалює у зовнішніх відносинах виконавчої влади з іншими юридичними та фізичними особами.

Аналіз зарубіжного досвіду дозволяє зробити наступні висновки:

1. Більшість європейських країн не має досвіду функціонування системи державного управління на регіональному рівні в умовах, які визначають кризу в Україні.
2. Досвід вирішення подібних українській кризових ситуацій в світі дозволив спеціалістам США та ЄС розробити методики та технології антикризового управління (управління в кризових ситуаціях), включаючи освітню складову для цивільного персоналу.
3. Приклад країн ЄС дозволяє стверджувати про необхідність створення концептуальної моделі ефективності працівника органів публічної влади на регіональному рівні, органів місцевого самоврядування та виборної посадової особи.

Концептуальний підхід до формування ефективної моделі управлінських кадрів передбачає наявність єдиного державного підходу, концепції роботи з кадрами, стратегії підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів, формування механізму цільового управління персоналом. В основу такого підходу покладені вимоги та стандарти професійної компетенції у сфері державного (публічного) управління з використанням сучасного зарубіжного досвіду на основі застосування сучасних інформаційно-комунікаційних технологій.

Наведені вище приклади формування та підготовки управлінської еліти в країнах Європейського Союзу та США можуть бути використані для:

впровадження у ВНЗ України нових освітніх спеціальностей і спеціалізацій, спрямованих на підготовку

посадових осіб органів публічного управління та органів місцевого самоврядування, які б відповідали основним функціям і посадам освітніх рівнів у галузі публічного управління;

створення кадрового резерву працівників органів публічної влади та органів місцевого самоврядування з метою пошуку молодих лідерів;

залучення місцевих рад до розробки та впровадження власних програм навчання молоді з питань місцевого самоврядування та організації стажування безпосередньо в органах місцевої влади;

впровадження системи "соціального ліфту" для просування молоді на всіх рівнях влади;

проведення просвітницької діяльності серед населення, передусім школярів та молоді, на користь становлення самоврядних територіальних громад.

Аналіз новітніх методів навчання та перепідготовки державних службовців, необхідність їх використання в сучасних умовах дозволив встановити, що розвиток науково-технічного прогресу призвів до суттєвих змін форм та методів підвищення професійного рівня фахівців у галузі державної служби.

У сучасних умовах, коли втрачена велика навчальна база Донецької області, для підвищення рівня державних службовців, одним з найбільш доступних методів стають самоосвіта та активні форми навчання. З прийняттям нових працівників, зміною формату органів державної влади області вкрай важливими є методи, спрямовані на формування командного духу, об'єднання нових працівників та існуючого колективу шляхом проведення спільних занять та активних форм навчання. У даному контексті є слушною пропозиція створення на базі магістратур учбових закладів центрів перепідготовки, пов'язаних з підвищенням кваліфікації державних службовців, єдиної інформаційної бази методичних матеріалів, напрацювань, тематичних довідників для використання їх у роботі, у тому числі дистанційного навчання. За наявних умов доцільним є не лише шлях державного службовця до учбового закладу, а й зворотній шлях викладачів з публічними лекціями, практичними семінарами безпосередньо до робочих місць державних службовців.

Висновки та напрями подальших досліджень

Основними принципами функціонування та побудови системи безперервної професійної підготовки та підвищення кваліфікації кадрів для органів влади та місцевого самоврядування є орієнтованість системи на реалізацію законодавчих актів у сфері освіти та державної кадрової політики через сферу підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації службовців.

Потребують розвитку та впровадження системи безперервності процесу навчання кожного державного службовця протягом всього періоду роботи.

Ефективність функціонування будь-якої системи визначається співвідношенням між результатами її функціонування та витратами. Ефективність системи безперервної освіти кадрів для органів місцевого самоврядування може бути забезпечена таким підбором контингенту, коли серед найбільш придатних за своїми здібностями до державної та муніципальної служби осіб формується потреба в отриманні відповідної спеціальної професійної освіти.

Обґрунтована необхідність системної єдності гуманітарної, управлінської, фінансово-економічної, со-

ціальної та правової підготовки у поєднанні з поглибленою спеціалізацією в області менеджменту, економіки або права, а також врахування регіональних особливостей і завдань щодо здійснення антикризового управління. Відповідно до цього знання та навички службовця повинні включати чотири основних блоки:

гуманітарно-суспільствознавчий як базовий, що дає загальне розуміння соціальних процесів, методологію та методику їх вивчення і вирішення соціальних проблем;

управлінський (менеджерський) як центральний, що відповідає технологічній сутності управління;

соціальний, фінансово-економічний, що дає можливість аналізу економічної бази соціальних явищ та економічних можливостей управлінських рішень;

правовий, що дає можливість оцінювати правову спроможність тих чи інших управлінських рішень.

Подальше реформування системи підвищення кваліфікації органів виконавчої влади на регіональному рівні та органів місцевого самоврядування має здійснюватися на нових організаційно-методичних засадах.

Концептуальні засади формування управлінських кадрів у системі публічного управління та місцевого самоврядування вимагають наявності єдиного державного підходу, розробки стратегії підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів органів місцевого самоврядування, використання сучасних методик підготовки.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про очищення влади : Закон України від 16 вересня 2014 року №1682-VII [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1682-18>.

2. Про схвалення Концепції реформування системи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2011 року № 1198-р [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1198-2011-%D1%80>.

3. Про Довідник типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців : Наказ Націо-

нального агентства України питань державної служби від 13 вересня 2011 року №11 [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://nads.gov.ua>.

4. Про затвердження Вимог до структури і змісту професійних програм підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад : Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 30 березня 2015 року № 65 [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://nads.gov.ua/>.

5. Державна служба в Україні: актуальні проблеми та шляхи модернізації : наук. розробка / [авт. кол.: Р. А. Науменко, Л. М. Гогіна, В. Д. Бакуменко та ін.]. - К. : Нац. академія державного управління, 2010. - 44 с.

6. Кукуля А. Принцип професіоналізму державних службовців та профілі професійної компетентності посад державної служби / А. Кукуля // Вісник державної служби України. - 2012. - № 3. - С. 11-17.

7. Крылова И. С. Аппарат государственного управления современной Франции / И. С. Крылова. - М. : Наука, 1999. - 181 с.

8. Мельник А. Ф. Державне управління / А. Ф. Мельник, О. Ю. Оболенський, А. Ю. Васіна. - К. : Знання, 2009. - 582 с.

9. Пашко Л. Оцінювання службовців у державній службі Франції / Л. Пашко // Вісник УАДУ. - 2001. - № 4. - С. 380-385.

10. Про державну службу : Закон України від 16.12.1993 № 3723-XII [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3723-12>.

11. Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування : Постанова КМУ від 07.08.2010 № 564 [Електронний ресурс]. - Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/find:07.07.2010+564/KP100564.html.

12. Дробот І. Дистанційне навчання у формуванні моделі професійно-компетентного керівника органів державного управління / І. Дробот // Управління сучасним містом. - 2002. - № 7-9 (7). - С. 145-153.

13. Козюра І. В. Місцеве самоврядування в контексті громадянської освіти: Канада, Україна / І. В. Козюра // Розвиток демократії та демократична освіта в Україні : матеріали II міжнарод. наук. конф. (Одеса, 24-26 травня 2002 р.) / [укл. Л. Марголіна]. - К. : Ай Бі, 2003. - С. 700-706.

Калигаева Надежда,

слушатель магистратуры специальности "Государственная служба"

Донецкого государственного университета управления, главный специалист отдела информационно-правового обеспечения управления связей с общественностью департамента по вопросам внутренней политики Донецкой областной государственной администрации

Халецкая Алина,

доктор наук по государственному управлению, профессор,

заведующая кафедрой менеджмента организаций и внешнеэкономической деятельности

Волынского института экономики и менеджмента, г. Луцк

ВОПРОС ЭФФЕКТИВНОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ КАДРОВОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ОРГАНОВ ВЛАСТИ: АНТИКРИЗИСНЫЕ ПОДХОДЫ

Статья посвящена анализу условий и факторов функционирования органов исполнительной власти и органов местного самоуправления в контексте проблемы их кадрового обеспечения. Рассматривается зарубежный опыт кадрового менеджмента в системе государственного и местного управления с целью его использования на соответствующих уровнях. Даются рекомендации по совершенствованию кадровых процедур подготовки, подбора и назначения государственных служащих, включая повышение квалификации кадров.

Ключевые слова: кадровое обеспечение; кадровый менеджмент; кадровые процедуры; государственные служащие.

Kaligayeva Nadiya,

Listener of Magistracy of specialty "Civil Service", chief specialist in the Information and Legal Support Department, the Public, Department of Internal Policy, Donetsk Regional State Administration

Khaletska Alina,

Doctor's Degree in Public Administration, Professor, Volyn Institute of Economics and Management, Lutsk

SOME ASPECTS OF EFFECTIVE FUNCTIONING OF THE PERSONNEL COMPONENT OF THE AUTHORITIES: ANTI-CRISIS APPROACHES

The article analyzes the conditions and factors of executive bodies and local authorities in the context of their staffing. Foreign experience of personnel management in the public and local administration for its use at the appropriate levels has been considered. Recommendations for improving the procedures of personnel training, selection and appointment of civil servants, including skills development have been elaborated.

Keywords: *staffing; personnel management; recruitment procedures; civil servants.*

© *Калігаєва Надія, Халецька Аліна*
Надійшла до редакції 09.04.2015

УДК 35.081.7

КАСПЕРСЬКА АНАСТАСІЯ,

*слухач магістратури спеціальності "Державна служба"
Донецького державного університету управління,
заступник начальника юридичного відділу Артемівської міської ради*

ХАЛЕЦЬКА АЛІНА,

*доктор наук з державного управління, професор,
завідувач кафедри менеджменту організації та зовнішньоекономічної діяльності
Волинського інституту економіки та менеджменту, м. Луцьк*

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ПРОЦЕДУРИ ДОБОРУ КАДРІВ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

У статті проаналізовані сучасні вимоги законодавства України до процедури добору кадрів в органи місцевого самоврядування. Особливості проведення перевірок щодо кандидатів на посади місцевого самоврядування показано у світлі законодавства про очищення влади та боротьбу з корупцією. Визначені актуальні проблемні питання, з якими стикаються кадровики при прийнятті на роботу претендентів на посади "ззовні" та при переведенні державних службовців, або прирівняних до них посадових осіб. Запропоновані шляхи вдосконалення добору кадрів на службу в органах місцевого самоврядування.

Ключові слова: *кадрова складова; місцеве самоврядування; люстрація; боротьба з корупцією.*

Постановка проблеми та стан її вивчення. Добір кадрів в органи місцевого самоврядування є багаторічним налагодженим механізмом, закріпленим на законодавчому рівні. Однак сучасне законодавство України щоразу встановлює нові вимоги до цієї процедури. Ще недавно кадровики стикалися з проблемою реалізації на практиці проведення спеціальної перевірки відносно претендентів на посади згідно Закону України "Про засади запобігання і протидії корупції", а вже сьогодні зміни в законодавстві (прийняття Закону України "Про

очищення влади" та набрання чинності нового Закону України "Про запобігання корупції") вимагають від кадрових служб якнайшвидшої апробації нових механізмів здійснення перевірок кандидатів на посади.

Актуальність статті зумовлена тим, що антикорупційна політика та люстрація влади на сьогодні є пріоритетними напрямками внутрішньої політики держави. Її результативність у цих напрямках та в цілому залежить від підтримки та ефективного застосування антикорупційних заходів та заходів із очищення не тільки