

ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ – НАПРЯМОК ДО ЄВРОПЕЙСЬКОЇ СПІЛЬНОТИ

У даній статті визначаються завдання щодо модернізації системи розвитку професіоналізму державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування в Україні; автор досліджує особливості, притаманні розвитку професіоналізації державної служби в контексті вступу до європейської спільноти.

Ключові слова: державна служба, державотворення, державне управління, державний службовець, професіоналізм.

В данной статье определяются задания для модернизации системы развития профессионализма государственных служащих и должностных лиц местного самоуправления в Украине; автор исследует особенности, присущие развитию профессионализации государственной службы в контексте вступления в европейское сообщество.

Ключевые слова: государственная служба, государственное строительство, государственное управление, государственный служащий, профессионализм.

In given article tasks for modernization of system of development of professionalism of civil servants and officials of local government in Ukraine are defined; the author investigates the features inherent in development of professionalizing of public service in a context of the introduction into the European community.

Key words: public service, the state building, the government, the civil servant, professionalism.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями. Існування держави без державної служби та державного управління неможливе. Як відомо, державна служба як спеціалізована сфера діяльності державних службовців виникає разом з державою як органічна складова останньої. Державна служба та держава йдуть поряд та взаємно обумовлюють одна одну, оскільки «інститут державної служби продовжує і завершує організаційне оформлення державного механізму, а найголовніше – робить цей механізм здатним практично вирішувати будь-які питання галузі державного управління» [10, с. 144].

На сучасному етапі розвитку українського суспільства актуальні завдання щодо модернізації системи розвитку професіоналізму державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. З одного боку, сила держави визначається її спроможністю вирішувати зовнішні і внутрішні проблеми, а з іншого – вона повинна бути правовою, демократичною, соціально орієнтованою, підконтрольною народові, міцно поєднувати державу і громадянське суспільство. Майбутнє країни повною мірою залежить від якості державної служби – головного правового інституту сучасної

держави. Якість функціонування як суспільства у цілому, так і кожного громадянина зокрема, здатна підвищити професійна, ефективно діюча система державного управління.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор. Аналіз різних аспектів даної проблеми започаткований у дослідженнях вітчизняних (В. Олуйко, Ю. Оболенський, І. Пахомов) та зарубіжних практиків та науковців (К. Х. Маттерн, Н. Меннінг, Н. Парісон, Ж. Шевальє тощо) І. М. Пахомов визначає: «ефективна державна служба становить один з найважливіших чинників успішного проведення політичних, економічних та соціальних реформ в Україні... Саме у перехідний період розвитку суспільства якість функціонування державної служби суттєво впливає на процеси становлення демократії, розвитку ринкової економіки, інтеграції, незалежності, глобалізації тощо. Необхідним атрибутом розбудови незалежної, демократичної, правової держави є пріоритетний розвиток системи державної служби. Саме від якості державної служби залежить ефективність створення та виконання законів, інших нормативних державно-правових актів, надання послуг» [12, с. 20].

Виділення невирішених раніше аспектів загальної проблеми, яким присвячується стаття. Державна служба й досі з політичних мотивів утрачає талановитих людей і марнує свій потенціал. На жаль, чітку залежність між професійною політично нейтральною державною службою та ефективністю держави частина суспільства не усвідомлює, тому Уряд має бути готовим до того, що модернізація державної служби і неминучі при цьому значні фінансові затрати стануть у край непопулярним кроком.

Формулювання мети статті. Більшість країн, і не лише з перехідною економікою, переживають період значних змін сфери державної служби. Ці зміни прискорюються такими чинниками, як глобалізація, вимога прозорості діяльності державних органів, вступ до ЄС або іншими значними змінами.

Це призводить до поширення усвідомлення того, що державна служба у процесі змін потребує людей, підготовлених не лише у своїй суто професійній сфері, але й у галузі управління та лідерства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Європейський досвід проведення глобальних соціально-економічних реформ свідчить про необхідність зміцнення державної служби – посилення статусу державного службовця, створення умов для творчої, ініціативної праці. На жаль, на сьогодні в Україні спостерігається зниження ролі державної служби, недооцінка праці державних службовців, їх ролі у становленні та розвитку державності.

Для забезпечення інформаційно-аналітичної, експертної та організаційної підтримки розвитку державного управління, посилення інституційної спроможності державної служби в Україні та її адаптації до стандартів Європейського Союзу постановою Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2004 року за № 485 в Україні створено центр сприяння інституційному розвитку державної служби при Головному управлінні державної служби України.

Європейська інтеграція, а також реалізація активної багатосторонньої зовнішньої політики у рамках універсальних та регіональних міжнародних організацій є одними із зовнішньополітичних пріоритетів України.

Пріоритетами співробітництва України у сфері державної служби та державного управління на 2009-2011 роки є:

- 1) побудова сучасної системи управління персоналом на державній службі та запровадження конкурсного відбору на державній службі, зокрема на вищі посади державної служби;
- 2) модернізація системи професійного навчання державних службовців та розвиток спроможності Школи вищого корпусу державної служби;
- 3) використання електронного урядування у функціональному управлінні державною службою;
- 4) удосконалення системи планування та координації державної політики;

5) упорядкування системи та структури органів виконавчої влади;

6) запобігання проявам корупції [8].

Цікаво відзначити, що особливості, які мають ті, чи інші країни, позначаються на конкретних інструментах визначення компетенцій та проведення досліджень, натомість тенденції є подібними, а загальні підходи та стандарти є спільними. Так, європейські країни приділяють пильну вагу вдосконаленню процедур та механізмів управління своїм вищим корпусом державної служби, визнаючи важливість розвитку корпоративного лідерства та лідерів, здатних слугувати прикладом для інших та згуртувати команди професіоналів, спроможних діяти стратегічно та результативно. Світовий столітній позитивний досвід державного реформування (реформи Шарля де Голля у Франції, Конрада Аденауера і Людвіга Ерхарда у ФРН, Хуана Карлоса I в Іспанії тощо) та наш минулий негативний досвід підтверджують, що ефективні соціальні перетворення і функціонування правової держави й громадянського суспільства неможливі без професійної та політично нейтральної державної служби [14, с. 19].

Серед спільних базових підходів є визначення компетенцій лідерства, яким повинні володіти керівні кадри, та використання цих компетенцій в усіх процесах управління людськими ресурсами, зокрема, як ключових критеріїв для добору, оцінювання та розвитку.

Певна річ, такі перетворення неможливі без досвідченого персоналу, спроможного втілити європейські принципи в Україні, без нової якості кадрової політики. Чинне законодавство про державну службу, на жаль, вичерпало свої можливості і сьогодні лише сповільнює професіоналізацію чиновництва. Політична заангажованість та недостатня соціальна захищеність поряд з іншими негараздами є каталізатором корумпованості та однією з основних причин низької ефективності державної служби. Інституційна пам'ять – це не просто модний вираз, це основа внутрішньої безпеки держави і гарантія її сталого розвитку.

Сьогодні дедалі частіше виявляються політики і чиновники, нездатні вести за собою країну. Та чи приділяємо ми достатньо уваги розвитку лідерства, чи вкладаємо належні кошти і зусилля у розвиток вищого корпусу державної служби? Адже частина керівників має академічну освіту і гостро потребує інтенсивного озброєння сучасними знаннями, вміннями і навичками. Варто лише вітати утворення Школи вищого корпусу державної служби та її ініціативи щодо розвитку керівного складу чиновництва, проте без широкої підтримки та визнання такі зусилля не принесуть очікуваного результату [13, с. 6].

У цілому можна стверджувати, що загальною є тенденція до більш прикладної підготовки, орієнтованої на здобуття навичок як для лідерів, так і для керівників та адміністраторів нижчого рівня. Загальною вважається підготовка з

лідерства, управління та специфічних навичок, пов'язаних з виконанням професійних обов'язків, від уміння користуватися комп'ютером до аналізу політики.

Одним із пріоритетів державної політики має стати професіоналізація державної служби через систему професійного навчання державних службовців. Залежно від національної практики та традицій набувають відмінностей й Інституційні заходи щодо забезпечення професійної підготовки.

Прийняття указів Президента України від 30 травня 1995 року № 398/95 «Про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців» та від 10 листопада 1995 року № 1035/95 та «Про затвердження Програми кадрового забезпечення державної служби та Програми роботи з керівниками державних підприємств, установ і організацій» започаткували систему професійного навчання державних службовців в Україні. Реалізація заходів, спрямованих на виконання цих указів, дала можливість визначити засади організації професійного навчання державних службовців, створивши для цього відповідну мережу навчальних закладів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, було сформовано освітню галузь «Державне управління» для підготовки магістрів за спеціальностями «Державне управління» та «Державна служба» [1], [2].

З метою вдосконалення системи професійного навчання державних службовців розпорядженням Кабінету Міністрів України від 08.04.2009 р. № 385-р схвалено «Концепцію формування системи підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад».

Система професійної підготовки державних службовців (надалі – Система) досить успішно функціонує протягом 15 років, але не можна сказати, що вона досконала.

Система у нових умовах не забезпечує підготовку професіоналів у сфері державного управління та місцевого самоврядування, не спрямована на формування службовця нової формації, не виконує виховної функції. А за словами Начальника Головного Управління державної служби в Україні Тимофія Мотренка: «Система професійного навчання державних службовців має носити випереджальний характер щодо поставлених завдань соціально-економічного розвитку країни та формування національної еліти професіоналів у галузі державного управління».

Система не стала органічною складовою державного управління, інститутом державної служби, вона не забезпечує результативність її діяльності через розвиток інтелектуального потенціалу працівників, не охоплює всіх службовців. Зміст, організація та форми професійного навчання службовців не відповідають сучасній парадигмі державного управління – надання конституційно і законодавчо визначених послуг особі, громадянину та населенню з необхідною

якістю за змістом і терміном, потребам органів державної влади та органів місцевого самоврядування, не мають випереджаючого характеру, їм бракує практичної спрямованості, недостатньо використовуються сучасні інформаційно-комунікаційні технології [16].

Науково-педагогічні та наукові працівники закладів системи відірвані від діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування, не проводять експертно-аналітичний супровід їх діяльності, не мають досвіду практичної діяльності в цих органах.

Система не забезпечена необхідною законодавчою базою, демократичними стандартами щодо професійної діяльності державних службовців, ефективними механізмами вивчення потреб і оцінки якості професійної діяльності та навчання, достатнім ресурсним забезпеченням, у тому числі фінансовим (фінансування підвищення кваліфікації в 100 разів менше, ніж у країнах розвинутої демократії), кадровим і науково-методичним [16].

Іншими словами, чим більша потреба в покращенні загальноосвітнього рівня державних службовців, тим більша потреба спиратися на кращі навчальні заклади у галузі фахової підготовки державних службовців.

Сьогодні беззаперечним фактом є ефективне функціонування національної мережі освітніх закладів, які забезпечують професійну підготовку працівників державного сектора. З 2008 року Головдержслужбою розпочата робота щодо створення конкурентного середовища серед вищих навчальних закладів, ліцензованих за напрямом підготовки 8.150000 «Державне управління».

Для цього на виконання доручення Кабінету Міністрів України Головдержслужбою розроблено та зареєстровано в Міністерстві юстиції наказ «Про затвердження Порядку конкурсного відбору навчальних закладів для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування за державним замовленням» від 23.02.2009 № 49 [7].

У 2011 році за підсумками засідання Комісії з конкурсного відбору вищих навчальних закладів для підготовки магістрів за спеціальностями галузі знань «Державне управління» за державним замовленням від 29 квітня 2011 року протокол № 3 залишилось лише 14 вищих навчальних закладів, рекомендованих для виконання державного замовлення відповідно до рейтингу ВНЗ за спеціальністю «Державна служба» у 2011/2012 навчальному році. Але критерії відбору залишають багато суперечливих пунктів щодо складових конкурсних пропозицій та критеріїв об'єктивного оцінювання вищих навчальних закладів.

В Україні за останні роки лише близько 40 % держслужбовців пройшли перепідготовку, як правило, на короткострокових курсах (2-5 днів) інформаційно-оперативного характеру, що не сприяє глибокій професійній перепідготовці кадрів. При цьому значна частина висококваліфікованих

фахівців змушена займатися рутинною роботою, в якій не реалізується їхня професійна компетентність. Висококваліфіковані фахівці молодого й середнього віку воліють працювати у підприємницьких структурах. Причини тому – недостатня заробітна плата, відсутність системи професійно-посадового просування, зниження престижу держслужби. Відзначається, що у держслужбовців не виражений інтерес до підвищення професійної кваліфікації, тому що він не мотивується ані матеріально, ані службовим просуванням [16].

Міжнародний досвід свідчить, що успіх позитивних соціально-економічних перетворень на пряму залежить від ефективності державної політики щодо професійного розвитку кадрів органів влади та політичної відповідальності уряду за модернізацію системи професійного навчання державних службовців з урахуванням вимог часу.

Наприклад у Франції, просування у кар'єрі державних службовців, у першу чергу, залежить від професійних здібностей та освіти, більш того, основною умовою є вимога професійної підготовки і підвищення кваліфікації [9].

Ефективність та результативність діяльності системи професійного навчання може бути досягнута за умови відповідності професійної підготовки та післядипломної освіти вимогам освіти для суспільства, побудованого на знаннях та інформації, а саме:

- освіта протягом усього життя;
- освіта без кордонів, що ґрунтується на інформаційно-комп'ютерних технологіях і доповнює традиційні методи і технології новими можливостями;
- освіта за креативними моделями навчання та індивідуальними освітніми траєкторіями;
- освіта, що розвивається на основі фундаментальних знань [16].

Що ж таке «професіоналізм державних службовців»?

Згідно з енциклопедією соціології «професіоналізація» – це процес придбання людиною професії та включення її до професіонального середовища. Поглиблюючи спеціальну підготовку, людина розвиває свою зацікавленість у даній роботі, прагне до підвищення змістовності праці. Таким чином, професіоналізація, якщо розглядати її як загальне явище, являє собою реальний прогрес щодо відношення індивіда до праці [15].

Поняття «професіоналізм державних службовців» є якісно-ціннісним комплексом поєднання глибоких різносторонніх знань, умінь, професійних управлінських навиків, практичного досвіду, загальнолюдської культури, що відображає ступінь самоорганізації особи, рівень її професійної діяльності, забезпечує ефективність державної служби та сприяє зростанню її авторитету [11].

Для розвитку професіоналізму державного службовця, враховуючи європейські норми державної служби, необхідно:

- дотримуватися етики поведінки;

- якісно вирішувати завдання відповідно до своїх службових обов'язків, результати яких відповідають вимогам суспільства;

- бути компетентним, ефективним;
- орієнтуватись на задоволення потреб конкретних груп споживачів державних послуг;

- вміти ефективно спілкуватися;
- мати мотивацію до роботи та задоволення від неї;

- використовувати новітні технології у своїй діяльності, досягати певного необхідного рівня професійних особистісних якостей, знань і вмінь;

- бути доброзичливим, чуйним, співчувати іншим;

- бути відповідальним за свої вчинки;
- не використовувати дискримінаційних методів проти інших осіб щодо національності, мови, кольору, культури, віку, політики, релігії або сексуальної орієнтації;

- вміти надихати колег та клієнтів;
- бути людиною з гідною репутацією та високими моральними принципами;

- турбуватися за своє кар'єрне зростання та професійний розвиток;

- бути відкритим до інновацій;

- мати бажання постійно підвищувати свій рівень знань за фахом, навчатися;

- бути відданим професії, вміти робити якісну та кількісну самооцінку своєї праці.

Професіоналізація припускає постійний супровід професійної діяльності спеціаліста, який може здійснюватись у формі різнопланового консультування, тренінгів, надання методичної та практичної допомоги.

Супровід дозволяє змінити негативні професійні установки службовців, реконструювати професійний досвід, а також сформувати нові зразки професійної поведінки. Такі заходи поєднуються з управлінням кар'єрою персоналу.

Постановою Кабінету Міністрів України №572 від 10.06.2009 «Про внесення зміни до пункту 1 постанови Кабінету Міністрів України від 17 червня 1994 р. № 423» врегульовано питання щодо прийняття на державну службу без конкурсного відбору або стажування випускників усіх вищих навчальних закладів, що здобули вищу освіту за спеціальностями галузі знань «Державне управління» та особи, які закінчили аспірантуру та докторантуру за денною формою навчання, у державні органи, які направляли зазначених осіб на навчання за державним замовленням [3].

За ініціативою Голодержслужби Кабінет Міністрів України також прийняв Постанову № 655 від 01.07.2009 «Про доповнення Положення про прийом слухачів до Національної академії державного управління при Президентові України», якою встановлено слухачам Національної академії державного управління при Президентові України з 1 вересня 2009 р. стипендію у розмірі не більше 1,5 максимального посадового окладу провідного спеціаліста міністерства для слухачів, аспірантів

та докторантів Національної академії державного управління при Президенті України [4].

Прийнята постанова Кабінету Міністрів України від 29 липня 2009 р. № 789 «Про затвердження Порядку прийому на навчання за освітньо-професійною програмою підготовки магістрів за спеціальністю «Державна служба» галузі знань «Державне управління» та працевлаштування випускників», якою удосконалено організацію прийому осіб на навчання за освітньо-професійними програмами підготовки магістрів за спеціальністю «Державна служба» галузі знань «Державне управління», особливості навчального процесу, проведення державних іспитів та захисту магістерських робіт, організацію процесу працевлаштування випускників [5]. Характерною зміною в Постанові є трьохсторонній договір про підготовку магістра за спеціальністю «Державна служба» галузі знань «Державне управління». У договорі зазначена відповідальність державного службовця, а саме: відшкодувати вартість навчання відповідно до пункту 62 Порядку прийому на навчання за освітньо-професійною програмою підготовки магістрів за спеціальністю «Державна служба» галузі знань «Державне управління» та працевлаштування випускників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 29 липня 2009 р. № 789.

У 2009 році Головердержслужба організувала роботу щодо розширення повноважень та компетенцій центрів перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ та організацій у загальній системі професійного навчання, зміщуючи акценти на користь системи підвищення кваліфікації як в організаційному, так і у фінансовому плані.

Також Постановою Кабінету Міністрів України від 7 липня 2010 року № 564 затверджено нову редакцію Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого

самоврядування, де, нарешті, визначені головні засади функціонування зазначеної Системи. Крім того, пунктом 8 Постанови, участь у щорічному Всеукраїнському конкурсі «Кращий державний службовець» визнана видом підвищення кваліфікації [6].

Державна служба має будуватись на наукових засадах, враховуючи цілий ряд суб'єктивних та об'єктивних факторів. У першу чергу, це пов'язано зі становленням української державності. Саме від професіоналізму службовців, їхнього вміння правильно приймати управлінські рішення залежить майбутнє України.

Світовий досвід свідчить, що одним з ключових завдань процесу реформування державної служби стає створення прямої кореляції між службовим просуванням і оплатою праці з рівнем кваліфікації службовця, його компетентністю та діловими якостями. Установлення такого зв'язку надає кожному державному службовцю можливість підвищити зацікавленість і відповідальність за свій професійний розвиток. Однак, створення системи впливу навчання на кар'єрне просування державних службовців вимагає внесення низки змін до наявних організаційно-правових засад державної служби в Україні.

Адаптація державної служби до норм Європейського Союзу – це основна мета розвитку державної служби України. Але ще потрібно провести значну роботу в цих напрямках для створення в Україні державної служби, заснованої на європейських цінностях та принципах.

З досвіду зарубіжних країн відомо, що в ситуаціях постійних змін та неузгодженості нормативно-правового забезпечення, кризових явищ та нестабільної політичної ситуації саме система професійного навчання, враховуючи орієнтацію на прогресивний напрямок щодо поставлених завдань соціально-економічного розвитку країни, може стати основою позитивних змін та запорукою формування національної еліти професіоналів у галузі державного управління.

ЛІТЕРАТУРА

1. «Про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців», Указ Президента України від 30 травня 1995 року №398/95.
2. «Про затвердження Програми кадрового забезпечення державної служби та Програми роботи з керівниками державних підприємств, установ і організацій» Указ Президента України від 10 листопада 1995 року № 1035/95.
3. «Про внесення зміни до пункту 1 постанови Кабінету Міністрів України від 17 червня 1994 р. № 423» Постанова Кабінету Міністрів України від 10 червня 2009 року №572 // Офіційний вісник України від 19.06.2009 – 2009 р., № 43, стор. 148, стаття 1444.
4. «Про доповнення Положення про прийом слухачів до Національної академії державного управління при Президенті України» Постанова Кабінету Міністрів України від 1 липня 2009 року № 655 // Урядовий кур'єр від 16.07.2009 – № 126.
5. «Про затвердження Порядку прийому на навчання за освітньо-професійною програмою підготовки магістрів за спеціальністю «Державна служба» галузі знань «Державне управління» та працевлаштування випускників» Постанова Кабінету Міністрів України від 29 липня 2009 року № 789 // Урядовий кур'єр від 12.08.2009 – № 145.
6. «Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування» Постанова Кабінету Міністрів України від 7 липня 2010 року № 564 // Урядовий кур'єр від 04.08.2010 – № 142.
7. «Про затвердження Порядку конкурсного відбору навчальних закладів для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування за державним замовленням» Наказ Головердержслужби України від 23 лютого 2009 року № 49.
8. «Стратегія міжнародного співробітництва Головердержслужби України на 2009-2011 роки», наказ Головердержслужби України від 04.06.2009 № 165.

9. Бураковська А. В. Досвід навчальної підготовки державних службовців у країнах Центральної та Східної Європи з питань європейської інтеграції Бураковська А. В., Мельников О. Ф., Татарець О. Л. // Державне управління в умовах інтеграції України в Європейський Союз : матер. наук.-практ. конф. за міжнар. участю. – К. : Вид-во УАДУ, 2002. – Т. 2. – С. 298–301.
10. Колпаков В. К. Адміністративне право України : підручник / В. К. Колпаков, О. В. Кузьменко. – К. : Юрінком Інтер, 2003. – 544 с.
11. Оболенський О. Ю. Державна служба : [навч. посібник]. – К. : КНЕУ, 2003. – 344 с.
12. Пахомов І. М. Проблема побудови сучасної теорії державної служби: підходи до вирішення / Пахомов І. М. – Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2005. – 253 с. – (Державна служба України: сучасний стан та напрями адаптації до стандартів Європейського Союзу) (Матеріали щорічної науково-практичної конференції. 28 квітня 2005 р.).
13. План модернізації державного управління: пропозиції щодо приведення державного управління та державної служби України у відповідність із принципами і практиками демократичного урядування / [А. Вишневський (кер. авт. колективу), В. Афанасьєва, Р. Гекалюк та ін. ; за заг. ред. Т. Мотренка.] – К. : Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, 2010. – 396 с.
14. Черноног Є. С. Державна служба: історія, теорія і практика : [навч. посіб.] / Є. С. Черноног – К. : Знання, 2008. – 458 с.
15. Енциклопедія соціології. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.slovari.yandex.ru/dict/sociology>
16. Матеріали офіційного веб-сайту Голодержслужби України. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.guds.gov.ua/>

Рецензенти: Ємельянов В. М. – к.т.н., доцент, державний службовець I рангу;
Плеханов Д. О. – д.держ.упр., доцент.

© Верба С. М., 2011

Дата надходження статті до редколегії 30.08.2011 р.