

формують навички колективного вирішення проблем). Особлива увага за кордоном відводиться підготовці державних службовців вищого рангу. У Японії, Франції, Німеччині, Англії вищий шар формується за рахунок цілеспрямованого вирошування молодих кадрів, а не шляхом механічного відбору.

Проте на сьогодні в Україні зроблено істотні кроки у напрямку якісної і цілеспрямованої підготовки державних службовців, де в основу закладено основні принципи випереджаючого навчання - фундаменталізація, інтелектуалізація і індивідуалізація процесу навчання. Сьогодні створено учбові заклади вищої освіти з мережею філій і освітніми центрами у вигляді інститутів, які мають сучасну учбово-інноваційну інфраструктуру.

У подібній позитивній практиці реалізації програм професійної підготовки державних службовців можна виділити ряд проблем, вирішення яких дозволить актуалізувати і підвищити ефективність підготовки управлінців. Слід зазначити, що здобуття освіти державного службовця останнім часом стало масовим, а не орієнтованим на особистість. В умовах великого потоку студентів складно забезпечити глибоку підготовку і перепідготовку викладачів і уникнути "морального зносу" реалізовуваних програм. Таким чином, слід виділити декілька принципових напрямів вирішення вищезгаданих проблем і запропонувати єдину покрокову технологію реалізації випереджаючого навчання. Ключовими параметрами концепції випереджаючого навчання державних службовців як активної складової інноваційного державного управління повинні стати: акцент на міждисциплінарні напрями наук, що зумовлюють майбутнє і кардинальні зміни в освітньому процесі; істотна зміна учбових планів, переорієнтація кафедр і наукових програм освітніх організацій; змістовна перебудова державних освітніх стандартів відповідно до необхідності розробки стратегічних цілей і завдань підготовки державних службовців; набуття інноваційних навичок і умінь державних службовців; створення ефективної експериментальної бази освіти. Сьогодні для України вкрай важливим є подолання системної кризи, у тому числі управлінської. Все чіткішою постає необхідність провести аналіз реалізовуваних державних функцій, переорієнтуватися на розробку, прийняття і виконання рішень з формальної на змістовну основу. Ідеї випереджаючого навчання повинні стати основою реформи освіти, де основним вектором розвитку стануть парадигмальні зміни науки рубежу XXI століття, перехід її на новий ступінь міждисциплінарної стадії сучасної науки. Протистояти хаосу

можна, тільки розробивши нові превентивні стратегії в освіті, нову схему горизонтальних трансдисциплінарних зв'язків.

Ірина РУДНИЦЬКА

слухачка магістратури за спеціальністю

«Державна служба»

(науковий керівник: д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту та публічного управління Монастирський Г.Л.)

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ТА КОНТРОЛЬ У СИСТЕМІ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Сьогодні у суспільному житті неможливо відшукати хоча б одну сферу, якої так чи інакше не торкався б управлінський вплив органів влади. Цей вплив реалізовується в життя у відповідних формах управління. Управління – це діяльність, яка завжди була і є необхідною. Головне полягає в обов'язкових змінах або вдосконаленні цієї діяльності, що диктуються умовами сьогодення.

Потреби в таких змінах найбільше заявляють про себе у кризові періоди, коли суб'єкти управління не можуть забезпечити ефективності управлінського впливу, не встигаючи адекватно реагувати на трансформацію соціально-економічних відносин. Як свідчить вітчизняна та зарубіжна практика, особливе значення для ефективної управлінської діяльності має організація роботи місцевих органів управління, які діють в межах конкретних адміністративно-територіальних одиниць, зокрема органів місцевого самоврядування. Важливою складовою забезпечення ефективності органів місцевого самоврядування є формування системи відповідальності та механізму контролю в сфері муніципального управління.

В умовах сучасних вітчизняних реформаційних процесів підвищена увага зосереджується на модернізації місцевого самоврядування, активізації ролі органів місцевого самоврядування у публічному управлінні, децентралізації влади, що, безперечно, не може не передбачати й модернізацію контролю, його механізму, відповідальності та правових засад, за діяльністю органів місцевого самоврядування саме як суб'єктів адміністративного права. Підвищення ролі і значення органів місцевого самоврядування в системі суб'єктів адміністративного права України повинно паралельно відбуватися із переглядом контролю за їх діяльністю, вдосконаленням його механізму, та правового

підґрунтя.

Статус представника місцевого самоврядування вимагає здійснювати свою діяльність на належному рівні відповідно до наданої компетенції та адекватно реагувати на зовнішні й внутрішні виклики сьогодення. Тому для місцевого самоврядування завжди є актуальними питання розвитку з метою побудови високоефективної установи європейського рівня, яка діє з урахуванням принципів неупередженості, законності, прозорості, користується довірою і підтримкою громади та забезпечує відповідальність та контроль.

Останнім часом на законодавчому рівні було прийнято декілька концепцій реформування місцевого самоврядування, які в цілому відповідають принципам, спрямованим на підвищення спроможності органів місцевого самоврядування здійснювати регулювання і управління суттєвою частиною суспільних справ, які належать до їхньої компетенції, в інтересах населення. Серед таких документів необхідно відзначити Концепцію реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні (далі - Концепція), яку розроблено з урахуванням вимог Європейської хартії місцевого самоврядування.

Таким чином, метою реформування місцевого самоврядування в Україні є підвищення якості життя людини за рахунок створення умов для сталого розвитку територіальних громад як самостійних та самодостатніх соціальних спільнот, члени яких матимуть можливість ефективно захищати власні права та інтереси шляхом участі у вирішенні питань місцевого значення.

Законодавчі документи щодо реформи місцевого самоврядування розроблені з урахуванням національного і міжнародного досвіду становлення та організації місцевого самоврядування, документів Ради Європи. Розв'язання проблеми базується на положеннях Конституції України, Європейської хартії місцевого самоврядування і здійснюється на засадах законності та верховенства права, державної підтримки місцевого самоврядування, партнерства між державою та місцевим самоврядуванням, правовій, організаційній та матеріальній автономності місцевого самоврядування; підзвітності та підконтрольності органів і посадових осіб місцевого самоврядування територіальній громаді та органам виконавчої влади у межах делегованих функцій.

Олексій СОКОЛОВСЬКИЙ

слухач магістратури за спеціальністю

«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник: д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту та публічного управління Монастирський Г.Л.)

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНУ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

Одним із найважливіших ресурсів організації є її персонал. Ефективність функціонування організації, зокрема органів державної влади, в свою чергу великою мірою залежить від його розвитку. Розвиток як процес не може бути хаотичним, а повинен певним чином управлятися на основі застосування різноманітних технологій. Важливим елементом управління є стратегічний підхід до забезпечення розвитку організації та її ресурсів. Необхідність імплементації стратегічного підходу до забезпечення розвитку персоналу будь-якої організації, в нашому випадку органу державної влади, й визначає актуальність дослідження.

Динамічність розвитку людської цивілізації, необхідність врахування чиннику гуманізації управління, забезпечення довгострокового цілеспрямованого розвитку персоналу обґрунтовує доцільність застосування стратегічного підходу до управління персоналом організації, що реалізується через формування ефективної кадрової політики. Кадрова політика була та залишається провідною ланкою організації суспільства, оскільки, це комплексна система стратегічного управління людськими ресурсами і вона є необхідною основою для об'єднання та узгодження управлінських впливів у політичній, економічній та культурній сферах організації. Необхідність розробки нової кадрової політики впливає зі змісту тих завдань, що стоять сьогодні перед організаціями в сучасних умовах. Потрібно виробити нові ідеї, принципи і технології вирішення кадрових питань, які б відображали сучасний рівень управлінської науки, практики та вимоги демократичного суспільства.

Стратегічне кадрове управління, яке реалізується через стратегічну кадрову політику органів державної влади, можна охарактеризувати в широкому і вузькому розумінні. В широкому розумінні – це система усвідомлених та обґрунтованих правил і норм, які приводять людські ресурси у відповідність зі стратегією організації. У вузькому розумінні – сукупність конкретних правил і побажань у взаємовідносинах працівників