

Як показують дослідження [2], професійна комунікативна культура службовців орієнтована на бюрократичні цінності, керівники використовують в процесі роботи авторитарний стиль управління, присутня жорстка субординація, яка компенсується імітацією демократичного стилю поведінки та визнання необхідності особистої відповідальності. Це накладає певний відбиток на особистість службовця, на його поведінку та комунікації, які супроводжує емоційна ригідність та несприйняття ситуації змін. На присутність демократичних тенденцій і цінностей культури співробітництва вказали лише 15% опитаних, що свідчить про необхідність перебудови культури комунікацій у напрямку набуття соціально-орієнтованих компетентностей та формування цінностей відкритості, співробітництва, згуртованості, демократизму. Неготовність працівників державного апарату України до формування і розвитку реальних демократичних практик виражається в декларації специфічних форм взаємостосунків. Переважаючими тенденціями у царині публічного управління є консервативні, активно відтворюються ідеї бюрократизму. Отже, має змінюватись система внутрішніх авторитарних взаємостосунків і комунікативна культура в публічній службі.

У висновку необхідно констатувати, що трансформація сучасної бюрократичної культури є надзвичайно актуальною та вимагає поглибленого вивчення рівня бюрократичної культури органів публічного управління, оскільки становлення та розвиток суспільних цінностей сучасної України актуалізує потребу у перебудові діяльності органів публічного управління у напрямку запитів суспільства. Позитивні внутрішні трансформації дозволять змінити дистанцію суспільства і влади, зробити їх партнерами з позиції побудови сервісно - орієнтованої держави, сформувати позитивний імідж інститутів публічної влади та забезпечити ефективність роботи працівників публічної сфери, орієнтованої на співпрацю з суспільством.

#### **Список використаних джерел**

1. Литвинова Л.В. Управлінська компетентність керівника в парадигмі соціально - орієнтованого публічного управління / Л. В. Литвинова // Держава та регіони. Науково-виробничий журнал. Серія: Державне управління. – Запоріжжя: КПУ, 2018. - №4 (64). – С. 10 - 16. ISSN 1813-3401.
2. Литвинова Л.В. Ціннісні та соціокультурні орієнтації сучасних публічних службовців України / Л. В. Литвинова // «Інвестиції: практика та досвід». - 2019. - № 10. – С. 78-83. DOI: 10.32702/2306-6814.2019.10.78
3. Weber, M. Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology / M. Weber. - Berkeley: University of California Press, 1978. - 1469 p.

Пастух К.В.

### **ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ВЛАДИ В УКРАЇНІ**

У Державній стратегії регіонального розвитку на 2021–2027 роки, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 5 серпня 2020 року № 695, вказано, що однією із загроз безпеці держави є слабкість органів виконавчої влади, насамперед на регіональному та місцевому рівні, та органів місцевого самоврядування, що проявляється у відсутності ініціативи, досвіду та компетенцій

щодо розв'язання проблем регіонального та місцевого значення, оперативного реагування на виклики, що постають, розроблення заходів щодо прискорення економічного розвитку територій [2].

Проблеми розвитку територіальних громад відносяться до проблем не тільки регіонального розвитку, а й розвитку усєї країни. Насьогодні посилення ролі громад в розвитку територій, їх зацікавленість й відповідальність за розвиток, знаходження нових сучасних підходів до управління розвитком територіальних громад, покращення рівня добробуту населення, участь територіальної громади у стратегічному плануванні, використання наявних ресурсів для розвитку громади з більшою користю є актуальними питаннями в умовах децентралізації влади в Україні.

Децентралізація влади та формування спроможних територіальних громад в Україні вимагають кадрового оновлення органів місцевого самоврядування. Регіони та територіальні громади, окрім нових податкових надходжень, отримали доступ до державних інвестиційних ресурсів – державного фонду регіонального розвитку, субвенцій на соціально-економічний розвиток територій, розбудову інфраструктури територіальних громад, що вимагає від посадових осіб органів місцевого самоврядування нових навичок, знань та кардинально вищої кваліфікації у сфері довгострокового планування та проектування регіонального та місцевого розвитку [2].

Сучасні проблеми розвитку територіальних громад в Україні вказують на важливість забезпечення професійного розвитку посадових осіб місцевого самоврядування з питань, пов'язаних із стратегічним управлінням розвитком територіальних громад. На жаль, фахівці не завжди використовують передовий досвід стратегічного управління при формуванні та реалізації стратегій, застосовують знання з теорії стратегічного управління у практичній діяльності, володіють навичками застосування методів стратегічного планування. Саме тому слід особливу увагу приділяти теоретичним основам стратегічного управління, особливостям розробки та реалізації стратегій, принципам та методам стратегічного планування, стратегічному аналізу, формулюванню місії та цілей, дослідженню та розв'язанню проблем стратегічного управління.

В умовах децентралізації влади в Україні вельми актуальними постають проблеми, які пов'язані з реалізацією державної політики у сфері розвитку місцевого самоврядування, а також територіальної організації влади. Вирішення цих проблем можливе, насамперед, завдяки забезпеченню професійного розвитку посадових осіб місцевого самоврядування.

### **Список використаних джерел**

1. Пастух К.В. Стратегічне управління регіональним економічним розвитком у сфері публічного управління в Україні / К. В. Пастух // Державне управління та місцеве самоврядування: збірник наукових праць ДРІДУ НАДУ – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2020. – вип. 2 (45). – 236 с. – С. 127-134.
2. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на 2021–2027 роки : постанова Кабінету Міністрів України від 5 серп. 2020 р. № 695 // Офіц. вісн. України. – 2020. – № 67. – С. 315. – (Ст. 2155, код акта 100460/2020).