

національні стратегії та взаємовідносини в кожному регіоні та між регіонами; основ забезпечення інформаційної безпеки держави у воєнній сфері; розв'язування складних завдань і проблем у сфері цивільно-військового співробітництва; ролі засобів масової інформації та участі сектору безпеки і оборони України в інформаційній боротьбі; оцінки рівня ефективності демократичного цивільного контролю над сектором безпеки і оборони України, а також вміннями володіти: іноземною мовою на рівні IELTS; комунікативними можливостями держави, що спрямовані на просування цілей держави; основами застосування основних правил, норм міжнародного права та практичними навичками розробки законодавства у сфері безпеки і оборони; лідерськими якостями.

Отже, розвиток людського потенціалу через навчання фахівців зі стратегічних комунікацій для сектору безпеки і оборони по запропонованим дисциплінам, а також отримання ними зазначених компетенцій значно нівелює агресивні дії Російської Федерації щодо України в інформаційному просторі.

Список використаних джерел

1. Даниленко С. І. Перспективи розвитку освітньої складової підготовки фахівців у сфері стратегічних комунікацій / С. І. Даниленко // Стратег. пріоритети. – 2016. – № 4 (41). – С. 80–89.
2. NATO Strategic Communications Centre of Excellence in Riga, Latvia [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.stratcomcoe.org/history>.
3. Побудова системи державних стратегічних комунікацій України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://mip.gov.ua/files/documents/Stratcom_Report_2016_UKR_updated.pdf.
4. Попова Т. До питання підготовки фахівців зі стратегічних комунікацій [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.radiosvoboda.org/a/28538557.html>.
5. Про нову редакцію Воєнної доктрини України : указ Президента України від 24 верес. 2015 р. № 555/2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/555/2015>.

Кондратенко М.В.

КАДРОВА СКЛАДОВА У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЯКОСТІ ПУБЛІЧНИХ ПОСЛУГ В ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ

У ст. 4 Закону України «Про добровільне об'єднання територіальних громад» зазначено, що «якість та доступність публічних послуг, що надаються в об'єднаній територіальній громаді, не можуть бути нижчими, ніж до об'єднання» [1]. Отже, «якість і доступність» виступають в числі основних умов добровільного об'єднання територіальних громад (надалі – ОТГ) та одночасно є мірилом задоволеності жителів громади послугами від органів влади.

З нашої точки зору, пріоритетність питань щодо покращення якості й забезпечення доступності публічних послуг в ОТГ поступово змінює вимоги до управлінських кадрів, підвищує значимість творчого підходу у процесах прийняття управлінських рішень.

Проте, ситуація склалася таким чином, що до переходу повноважень на рівень ОТГ певні функції у сфері надання публічних послуг (житлово-комунальних, адміністративних, соціальних) здійснювали органи виконавчої влади на рівні районних державних адміністрацій. Фактично, перехід ряду функцій відбувався без відповідної підготовки фахівців, які будуть відповідати за виконання покладених на них завдань.

Можна також говорити про відсутність персоналу належного рівня професійної підготовки з питань якості послуг, вмотивованості, відкритості до інновацій, бажання вдосконалювати свої навички і вміння. Особливо відчутна нестача спеціалістів у сільських об'єднаних громадах, де на рівні сіл і селищ гостро стоїть проблема внутрішньої міграції, зокрема відтік молодих кадрів із сіл до економічно розвинених міст й громад або закордон.

У зв'язку з цим, питання розвитку кадрового потенціалу і забезпечення професійними кадрами на рівні ОТГ є надзвичайно важливим.

Зазначимо, що у зарубіжних країнах формуванню інноваційного мислення, навчанню працівників (службовців), відповідальних за якість послуг, приділяють значної уваги на рівні підприємств, бізнес-асоціацій, органів влади. Так, у бізнесі зокрема застосовують неологічний підхід «entrepreneurship» або «entrepreneuring» [2-3], що означає підприємництво усередині підприємства, використання методів і принципів управління, які дозволяють перетворити підприємство на відкриту систему, що постійно генерує і реалізує нові ідеї, в тому числі щодо якості.

На нашу думку, в Україні певними аналогами є виокремлені організаційно-структурні одиниці (відділи, департаменти) зі сферою відповідальності «надання послуг». Втім, аналіз ряду посадових інструкцій та положень про функціонування цих одиниць показав навпаки відсутність чітко прописаних положень, зокрема щодо вироблення підходів до поліпшення ситуації з якістю наданих послуг. Наприклад, зворотного зв'язку із представниками громади (фізичними та юридичними особами).

Таким чином, сьогодні слід говорити про зміну підходів і принципів у кадрових питаннях щодо забезпечення якості публічних послуг, системного вирішення проблем, застосування дієвих форм і методів до рекрутингу (підбору), перекваліфікації персоналу, впровадження практико-орієнтованого навчання спеціалістів/управлінців з питань якості публічних послуг.

Про практико-орієнтованість у навчанні кадрів йшла мова під час роботи круглого столу «Розвиток кадрового потенціалу місцевого самоврядування в Україні», що проходив 12 грудня 2018 року в Національній академії державного управління при Президентові України за сприяння Проекту міжнародної технічної допомоги «Партнерство для розвитку міст» (Проект ПРОМІС).

З огляду на вищесказане, підкреслимо також роль працюючих в Україні Центрів перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і

організацій, які можуть надавати науково-методичну підтримку ОТГ, у тому числі з питань забезпечення якості публічних послуг.

У розрізі теми дослідження вважаємо, що практико-орієнтований підхід до навчання персоналу у сфері публічних послуг дозволить вирішити ряд питань:

1. Що розуміти під поняттям «якісно надана публічна послуга»?
2. Які кроки (заходи) потрібні в напрямі забезпечення якісних публічних послуг на рівні ОТГ?
3. В який спосіб забезпечити якість публічних послуг?
4. За рахунок яких ресурсів? Серед іншого - визначити обмеження в часі.
5. Хто будуть виконавці? Хто є відповідальним (-ми)?
6. Які критерії оцінки якості публічних послуг в ОТГ?
7. Чи будуть залучені зовнішні експерти до оцінки якості публічних послуг, зокрема з числа представників інститутів громадянського суспільства?

З одного боку, пошук відповідей на ці та інші питання дуже схожий до класичного планування. З іншого боку, в процесі підготовки управлінських кадрів, які координуватимуть питання забезпечення якості публічних послуг в ОТГ, варто наголосити на необхідності планувати, прогнозувати та використовувати інші ефективні інструменти, підходи й методи управління.

Підкреслимо, що питання кадрової складової у забезпеченні якості публічних послуг в ОТГ потрібно піднімати на національному рівні, оскільки це безпосередньо впливає на успішність функціонування ОТГ, спроможність та ефективність.

Список використаних джерел

1. Про добровільне об'єднання територіальних громад: Закон України зі змінами від 05.05.2018 №157-VIII. URL. <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/157-19>
2. Zahra S.A. (1991) Predictors and financial outcomes of corporate entrepreneurship: an exploratory study, *Journal of Business Venturing*. Vol. 6-4, 259-285. URL. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/088390269190019A>
3. Chris Steyaert (2007) 'Entrepreneuring' as a conceptual attractor? A review of process theories in 20 years of entrepreneurship studies, *Entrepreneurship & Regional Development*, 19:6, 453-477, DOI: 10.1080/08985620701671759

Липовська Н.А.

РОЗВИТОК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ ТА ОБОРОНИ УКРАЇНИ

Вектори розвитку кадрового потенціалу сектору безпеки та оборони України визначаються Стратегією національної безпеки України та іншими стратегічними документами. Зокрема, Державна програма розвитку Збройних Сил України на період до 2020 року, спрямована на: набуття спроможностей Збройних Сил для ефективного досягнення євроатлантичних стандартів та критеріїв, необхідних для набуття членства