умов праці» в Нідерландах, метою якої є «вирівнювання» умов роботи державних службовців відповідно до умов роботи в приватному секторі.

Отже, запозичення та використання європейського досвіду в реформуванні системи проходження державної служби буде корисним для формування ефективної системи кар'єрного зростання державних службовців, зокрема, і системи мотивації до ефективної праці, загалом.

Список використаних джерел

1. Початкова підготовка та безперервне навчання державних службовців у Франції : Франція в Україні (Посольство Франції в Україні). – Режим доступу: www.ambafrance-ua.org.
2. Артеменко Н. Досвід Німеччини у професійному вдосконаленні державних службовців. Актуальні проблеми європейської та євроатлантичної інтеграції України : матеріали 4-ї регіон. наук.-практ. конф. / за заг. ред. Л. Прокопенка. Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2007. С. 154.
3. Нечухрана Ю. Особливості оцінки результатів практичної діяльності персоналу державної служби в деяких країнах Європейської Співдружності. Економіка та держава. 2012. № 7. С. 112.
4. Ковбасюк Ю. Світові моделі державного управління : досвід для України. – К. : НАДУ, 2012. 612 с.
5. Григор'єва С. Основні тенденції розвитку підготовки державних службовців у країнах Європи). – Режим доступу: http://www.dridu.dp.ua.

Степаненко О.М.

ПІДГОТОВКА ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В КОНТЕКСТІ ПОДОЛАННЯ ТУРБУЛЕНТНОСТІ ТА КРИЗОВИХ ЯВИЩ

Турбулентність в сучасному світі означає зростання ризику та невизначеності. Ризик використовують для описання невизначеності, яку можна оцінити і яку можна застрахувати. Але завжди існують такі види ризиків, які не підлягають страхуванню, невизначеність, перед якою опиняються керівники громади. В цьому контексті керівники громади повинні приймати рішення, які б мінімізували ризики, задля стабільного розвитку територіальної громади.

У листопаді 2008 року Національна рада розвідки США опублікувала доповідь «Global Trends 2025: A Transformed World» [1]. Мета доповіді – стимулювати стратегічне мислення про майбутнє світу через визначення ключових тенденцій і факторів, які на них впливають, до чого вони призведуть. Доповідь містить кілька розділів, що ілюструють певні способи взаємодії факторів, розглянутих у доповіді (глобалізації, демографії, зростання нових держав, занепаду міжнародних організацій, зміни клімату та геополітики енергоресурсів тощо), щоб сформувати завдання та можливості для майбутніх представників публічного управління, керівників корпорацій та лідерів бізнесу.

У змісті доповіді наголошується на тому, що в найближчому майбутньому світ опиниться перед постійними спадами, турбулентністю, хаосом тощо. Ці фактори безпосередньо або опосередковано впливатимуть на розвиток публічного управління, бізнес-середовища, створюючи умови, які мають подолати лідери управління та бізнесу, для того щоб залишитися життєздатними протягом тривалого часу.

В сучасних вітчизняних реаліях необхідно враховувати здатність територіальних громад до адаптації в умовах невизначеності, підвищення рівня турбулентності та розвитку кризових явищ. Одним з варіантів розвитку адаптивності територіальної громади є підвищення рівня її соціального капіталу. Концепція соціального капіталу набула широкого поширення в сучасних гуманітарних науках, що пояснюється тим, що в ній в достатньо чіткій формі визначається ефективне функціонування сучасного суспільства і економіки в таких поняттях, як довіра, культура, соціальні мережі, добровольчі асоціації тощо. Звернення до дослідження соціального капіталу на нашу думку, продиктоване тим, що без розкриття ролі соціального капіталу в економічному, політичному і соціальному житті територіальної громади неможливо коректно описати процеси адаптації територіальної громади до умов турбулентності та кризових явищ. Соціальний капітал – це зв'язки між людьми і залежні від них норми довіри і поведінки, які створюють механізм соціальної взаємодії. У територіальній громаді соціальний капітал виступає пусковим механізмом для співпраці і розповсюдження знань, оскільки він створює підґрунтя для сприяння і координації взаємодії між різними підсистемами та елементами територіальної громади.

Слід зазначити, що соціальний капітал проявляється через сукупність реальних або потенційних ресурсів, пов'язаних з існуванням мережі міжособистісних та інших взаємодій, які в цілому впливають на адаптивність територіальної громади. В цьому контексті в Національній академії державного управління при Президентові України та її регіональних інститутах необхідно стимулювати підготовку та перепідготовку керівників органів місцевого самоврядування через розробку та запровадження в практику підготовки магістрів публічного управління та адміністрування низки навчальних програм. Такі програми повинні поєднувати основи стратегічного та антикризового управління, комунікативне забезпечення діяльності органів місцевого самоврядування, формування довіри між владою та громадою та між громадою та владою, аналітичні методи управлінського аналізу, управління персоналом тощо.

Адже сьогодні стає важливим не стільки те, як функціонує територіальна громада, але і її здатність вчасно визначити турбулентність, передбачити хаос та управляти ризиками розвитку. Щоб побудувати сценарії та стратегії для подолання очікуваних ризиків та використання можливостей, необхідно вміти розробляти та запроваджувати в територіальних громадах стратегії антикризового управління на засадах використання соціального капіталу територіальної громади.

Коли така стратегія втілюється в процесі прийняття рішень, у територіальної громади виникає імпульс і в результаті — технологія управління, що систематично долає кризові явища та дає змогу ефективно функціонувати та розвиватися.

Список використаних джерел

1. Global Trends 2025: A Transformed World - [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://image.guardian.co.uk/sys-files/Guardian/documents/2008/11/20/GlobalTrends2025/
2. Про забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики [Електронний ресурс]: постанова Кабінету Міністрів України від 03 лист. 2010 р. № 996. / Кабінет Міністрів України. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/ laws/show/996-2010-%D0%BF.

Хожило І.І.

ОСОБЛИВОСТІ КВАЛІФІКАЦІЙНОГО ІСПИТУ СПЕЦІАЛІСТІВ У СФЕРІ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ: ДОСВІД ПОЛЬЩІ

Ефективну систему державного управління слід вважати одним з основних чинників конкурентоспроможності країни. А ефективність цієї системи залежить, насамперед, від якісної підготовки кадрів для системи державного управління та органів місцевого самоврядування. Тому головною метою трансформаційних процесів в системі державного управління, які нині активно відбуваються в Україні, є підвищення загальної управлінської та адміністративної спроможності державного апарату на основі принципів належного врядування та кращого досвіду країн-членів ЄС, перетворення його на ефективний інструмент безперервного і сталого розвитку нашої держави, а також підвищення якості життя громадян України.

З огляду на вищезазначене, доцільно було б детальніше розглянути досвід найближчих країн ЄС у підготовці управлінських кадрів високого рівня кваліфікації та професійної компетентності, здатних до розроблення та упровадження низки національних реформ у різних сферах суспільного життя. Цікавим у цьому напрямку видається досвід Польської Республіки.

Підготовку кадрів у сфері публічного адміністрування у Польщі здійснює Національна школа публічного адміністрування ім. Президента республіки Польща Леха Качинського (KSAP – Krajowa Szkoła Administracji Publicznej). Цей навчальний заклад було засновано у травні 1990 року урядом Тадеуша Мазовецького. Перший набір слухачів до новоствореного навчального закладу було здійснено вже у вересні 1991 року. Вважається, що Національна школа публічного адміністрування була створена як перша установа такого типу в посткомуністичних країнах [1].

Місією Національної школи публічного адміністрування є навчання та підготовка публічних службовців та вищих державних службовців для управління Республікою Польща. Сфера діяльності Школи включає, зокрема:

– навчання кандидатів на вищі посади в апараті державного управління;

– розробку програм та організацію тренінгів для державних службовців, працівників цивільної служби, працівників органів місцевого самоврядування в системі підвищення кваліфікації управлінських кадрів;