

Така ситуація вимагає пошуку нових підходів. Цікавим підходом, на нашу думку, тут виступає програма підготовки магістрів «Публічне управління об'єднаними територіальними громадами». Програма покликана допомагати державним службовцям та службовцям органів місцевого самоврядування в підвищенні їхньої кваліфікації, стажування та професійного росту. Також важливим аспектом тут має виступати посилення адресності підготовки фахівців у сфері управління об'єднаними територіальними громадами шляхом активної співпраці об'єднаних територіальних громад, органів місцевого самоврядування та державної влади. Співпраця має полягати перш за все у замовленні об'єднаними територіальними громадами необхідних їм фахівців управлінців, які використовують сучасні практики управління в об'єднаних територіальних громадах. В свою чергу ЗВО не тільки проводить навчальну програму, а й надає аналітично-методичний супровід діяльності та розвитку об'єднаних територіальних громад. Для цього використовується не тільки кадровий персонал, а й залучається необхідний зовнішній консалтинг для вирішення окремих нагальних завдань які включають як надання послуг щодо стратегічного розвитку регіону так і супровід щодо пошуку джерел надходження коштів та їх ефективного використання використовуючи проекти типу агентства з міжнародного розвитку USAID, швейцарської програми MATRA, яка спрямована на моніторинг здійснення реформ на центральному і місцевому рівнях, сприяє прозорості та підзвітності урядових структур, програми Європейського союзу U-Lead, яка спрямована на підвищення інституційної спроможності місцевого самоврядування.

Іншою цікавою платформою для підготовки фахівців об'єднаних територіальних громад, що заслуговує на увагу, виступає освітня магістерська програма публічне управління та адміністрування смарт-сіті». Програма передбачає навчання представників органів місцевого самоврядування, та спрямована на розвиток навичок щодо імплементації відповідних стимулів для цифровізації економіки, у соціальній сфері, усвідомлення наявних викликів та інструментів розвитку цифрових інфраструктур, набуття громадянами цифрових компетенцій. Програма також визначає критичні сфери та проекти оцифрування міста й країни загалом.

Враховуючи бурхливий розвиток інформаційно-комунікативних технологій, «віртуальний» аспект діяльності місцевих органів влади вже не є чимось новим і стає все більш реальною й багато в чому навіть традиційною практикою в багатьох країнах світу. А з урахуванням того, що сьогодні відбувається трансформація цих управлінських практик під впливом розвитку зазначених технологій, сфера управління сучасним містом у нових умовах потребує суттєвих змін у підходах до планування розвитку території, насамперед з використанням моделі «розумного міста».

Використання нових підходів і програм в підготовці фахівців для місцевого самоврядування дозволить посилити адресність в підготовці управлінців, подолати вибірковість та безсистемність наукових досліджень у сфері функціонування держави і підготовки державних службовців сформувати кадровий ресурс для здійснення різнопланової експертної діяльності та підвищити мотиваційну складову слухачів та студентів, зменшити формальність підготовки службовців.

Микола МАЛАНЧІЙ

*к.держ.упр., Адміністрація Державної
Прикордонної служби України*

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ДЕРЖАВНОЇ ПРИКОРДОННОЇ СЛУЖБИ 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 в НАТО; реагування на загрози національній безпеці у воєнній сфері, оборони України, захисту її суверенітету, територіальної цілісності і недоторканності.

Із часів відновлення державності України розвиток спроможностей сектору безпеки і оборони не був одним із пріоритетів політичного керівництва держави. Виконання найважливіших завдань відбувалося в складних соціальних та економічних умовах. Останні роки через військовий конфлікт Україна перебуває в загостреній безпековій ситуації. Це вимагає, насамперед, перегляду підходів до забезпечення стійкості органів безпеки та оборони.

За таких умов чинна роль МВС України полягає у створенні умов розвитку безпечного середовища життєдіяльності як основи безпеки на території України та фактору стримування подальшого поширення російської агресії в європейському регіоні.

Стратегія розвитку системи Міністерства внутрішніх справ України до 2020 року, затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 22 жовтня 2014 року № 1118-р, є логічним кроком розбудови та подальшої трансформації системи МВС, яка є продуктом інклюзивної державної політики, що спрямований на реалізацію потреб населення та розбудову безпечної європейської держави.

Ці стратегічні документи визначають місію Сил безпеки та оборони України.

Крім місії, необхідно визначити цінності – вічні принципи, якими керуватимуться Сили безпеки та оборони. Вони мають відображати глибокі переконання, які поділяє особовий склад і які проявляються в їх повсякденній поведінці. На наш погляд, базою для формування цінностей можуть служити «Стандарти доброчесності», які містяться у Програмі розбудови доброчесності для підвищення ефективності відомств оборони та безпеки країн-учасниць НАТО.

У цілому світові тенденції розвитку кадрового потенціалу сектору безпеки та оборони дозволяють виділити кілька основних напрямків вдосконалення державного управління в даній сфері.

По-перше, в найближчі роки повинна бути проведена активна законодавча робота зі створення дієвого правового механізму службової діяльності в органах безпеки та оборони.

По-друге, необхідне комплексне вдосконалення системи державного управління кадровими процесами в органах безпеки та оборони, що передбачає, перш за все, підвищення ефективності системи управління кадровою роботою на основі чіткої функціональної і організаційної побудови підсистем управління кадрами на всіх рівнях сектору безпеки та оборони з урахуванням правомірного поєднання законних інтересів України та її громадян. При цьому, на думку провідних вчених, подібного роду процеси повинні супроводжуватися вирішенням питань створення сучасної єдиної системи зв'язку, передачі і отримання оперативної і достовірної кадрової інформації; комплексного систематизованого аналізу кадрової ситуації і прогнозування кадрових процесів насамперед в органах безпеки та оборони.

Важливим напрямком удосконалення кадрової політики є проведення наукового аналізу в процесі вироблення управлінських рішень і прогнозування кадрової ситуації. При цьому найретельнішому вивченню повинні бути піддані статичні і динамічні показники стану кадрового потенціалу сектору безпеки та оборони. Повинні бути детально проаналізовані загальні і регіональні потреби органів безпеки та оборони в кадрах, в тому числі в спеціалістах з різним освітнім рівнем. Глибокого вивчення і опрацювання потребують кваліфікаційні вимоги до посадових осіб органів безпеки та оборони різного посадового рівня, кандидатів на службу і навчання в освітні установи органів безпеки та оборони; зміст професійної освіти, науково-педагогічного потенціалу наукових і освітніх установ сектору безпеки та оборони. При цьому важливими напрямками кадрового менеджменту є вироблення оптимальних критеріїв і показників оцінки роботи з особовим складом, в тому числі результатів вивчення громадської думки про діяльність посадових осіб сектору безпеки та оборони. Значна увага повинна приділятися питанням науково-методичного забезпечення кадрової роботи, вивчення і впровадження передового вітчизняного та зарубіжного досвіду роботи з персоналом сектору безпеки та оборони. Це дозволить забезпечити

упереджувальний характер реагування на негативні зміни кадрової ситуації, а також створити надійний механізм управління кадровими процесами.

По-третє, оптимізація управління кадровими процесами передбачає здійснення якісної модернізації інформаційного та аналітичного забезпечення управління кадрової роботи на основі створення єдиного інформаційного простору кадрових апаратів органів сектору безпеки та оборони і розробки інформаційно-аналітичної системи забезпечення прийняття управлінських рішень. Це дозволить здійснити: накопичення статистичної інформації (у вигляді електронного досьє) про кадровий склад сектору безпеки та оборони; інформаційну підтримку профорієнтаційної роботи з учнівською молоддю, підготовку її до служби в органах безпеки та оборони; оптимізацію управління просуванням по службі співробітників з урахуванням їх професійних і особистісних якостей; скорочення відтоку кваліфікованих кадрів за рахунок підбору можливих оптимальних варіантів їх переходу в інші служби і підрозділи, а в окремих випадках і в інші органи сектору безпеки та оборони; керованість процесами руху кадрів і працевлаштування співробітників, які досягли граничного віку перебування на службі; забезпечення доступу до єдиної нормативної бази кадрової роботи.

Вікторія НЕЗЯТЬ

аспірантка кафедри державного управління та місцевого самоврядування ДРІДУ НАДУ

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

На сучасному етапі здійснення масштабних політичних, соціально-економічних, адміністративних перетворень в українському суспільстві, формування нової парадигми державного управління значна увага приділяється становленню та розвитку ефективної моделі державної служби та служби в органах місцевого самоврядування. Оптимізація органів виконавчої влади та місцевого самоврядування, їх кадрового корпусу стала одним із ключових, пріоритетних завдань, тому що, саме від професійної діяльності осіб, уповноважених на виконання функцій держави, залежать функціонування всієї суспільно-політичної системи і реалізація намічених реформ, які забезпечать становлення України як високо розвинутої, правової європейської держави з високим рівнем життя та соціальної стабільності.

Питання про зміст державної політики у сфері кадрового забезпечення – основне методологічне питання державного управління. Як свідчить історична практика, формування державної політики, однією