

2. Nolan, Richard L. "Management: Theory and Practice, and Cases." Harvard Business School Working Paper, No. 14-026, September 2013.
https://www.hbs.edu/faculty/Publication%20Files/14-026_ad504edd-41ea-4f6d-8ead-d896aeb2189e.pdf (дата звернення 11.12.2018)

Кравченко Т.А.

БЕЗПЕРЕРВНА ОСВІТА ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ВИЗНАЧАЛЬНИЙ ФАКТОР РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Необхідність удосконалення національної системи професійної підготовки посадових осіб місцевого самоврядування, використовуючи можливості безперервної освіти (далі БО), яка відображає загальну тенденцію підвищення ролі і значення постійного навчання людини відповідно до швидкого оновлення знань на основі використання нових навчальних технологій, є актуальною проблемою публічного управління на сучасному етапі державотворення.

Нажаль, система безперервної професійної освіти посадових осіб місцевого самоврядування є певним об'єктом критики завдяки своїй низькій ефективності. Законодавець та соціальні стейкхолдери шукають засоби виправити її завдяки реформам публічного управління та концепціям удосконалення системи підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування та посадових осіб місцевого самоврядування (зокрема про це свідчить прийнята Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання реформування системи професійного навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування» від 27 вересня 2016 р. № 674 [1]).

Проблеми неперервної освіти в галузі публічного управління детально аналізується в роботах відомих українських вчених: Н. Гончарук, В. Гошовської, Н. Липовської, В. Лугового, О. Оболенського, В. Олуйка, С. Серьогіна, В. Чмиги, Ю. Шарова, І. Шпекторенко та багатьох інших.

Для підготовки конкурентоспроможних посадових осіб місцевого самоврядування, здатних ефективно реалізовувати ідеологію реформи місцевого самоврядування та децентралізації, необхідна нова модель «пожиттєвого навчання». Йдеться про розвиток як формальної, неформальної, так й інформальної складових підготовки посадових осіб місцевого самоврядування.

Сьогодні розвиток персоналу органів місцевого самоврядування реалізується на двох рівнях: через систему безперервної професійної освіти, що включає систему підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації [2] та у процесі здійснення практичної діяльності на займаній посаді. Лише в єдності навчання та практичної діяльності полягає необхідна умова якісного розвитку кадрового потенціалу органів місцевого самоврядування. Успішність якого і залежить від того, наскільки цілеспрямованою та налаштованою на постійне професійне вдосконалення є людина, а також від можливостей органів місцевого самоврядування щодо створення умов для реалізації цього процесу.

Безперервна освіта посадової особи місцевого самоврядування □ це процес і

принцип формування особистості публічного службовця, який передбачає створення таких систем освіти, які відкриті для працівників будь-якого віку і супроводжують їх протягом усього терміну професійної діяльності в органах місцевого самоврядування, сприяють їх постійному розвитку, залучають їх до безпосереднього процесу оволодіння певним рівнем систематизованих професійних знань, умінь, навичок, способів поведінки (спілкування).

Система професійного безперервного навчання повинна забезпечувати постійний зв'язок посадової особи місцевого самоврядування з новими масивами знань, вмінь, вона здатна забезпечити багаторівневу, багатопрофільну варіативну підготовку та спеціалізацію. Науковцями визначено основні шляхи забезпечення самоосвіти посадових осіб місцевого самоврядування:

- сприяння самостійному визначенню фахівцем шляхів і засобів задоволення своїх освітніх потреб, відмова від нав'язування, примусу та регламентування;
- розвиток і збагачення в системі БО посадових осіб місцевого самоврядування загального професійного орієнтування фахівців;
- інтегрування в змісті й організації БО посадових осіб місцевого самоврядування професійної та загальнокультурної освіти фахівців;
- сприяння розширенню сфери взаємодії особистості з оточенням;
- постійне розширення джерел самоосвіти;
- стимулювання практичної діяльності [3;4;5; 6].

Проблема теорії та методології організації самоосвіти посадових осіб місцевого самоврядування перебуває на стадії усвідомлення останньої як об'єкта публічного управління, створення й розвитку її засад, тобто встановлення закономірностей розробки базових підходів, концепцій, ідей, принципів тощо. Тому здійснення управлінських відносин у сфері самоосвіти потребує розвинути і науково-практичні рекомендації щодо правового регулювання організації та контролю за процесом самоосвіти посадових осіб місцевого самоврядування .

Поділяємо думку українських вчених, які наголошують, що досить важливо для безперервної та якісної підготовки посадових осіб місцевого самоврядування щоб освітній процес здійснювався на основі упередженого розвитку компетенцій у викладачів, які забезпечують навчальний процес (процес підвищення кваліфікації). Зазначене створює підґрунтя для змін у підвищенні кваліфікації професорсько-викладацького складу установ, організацій, що здійснюють підготовку та підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування; застосування нових форм навчання.

Таким чином, підвищення якості професійного навчання (підвищення кваліфікації) посадових осіб місцевого самоврядування, нормативно-правове забезпечення процесу самоосвіти посадових осіб місцевого самоврядування, здійснення освітнього процесу на основі упередженого розвитку компетенцій у викладачів та доцільна імплементація зарубіжного досвіду □ є нагальними потребами та необхідними умовами для формування сучасної системи публічного управління, яка покликана забезпечити суспільство професійно компетентними службовцями місцевого самоврядування, здатними ефективно вирішувати професійні завдання, що спрямовані на реалізацію територіальними громадами свого права на місцеве самоврядування, забезпечення інтересів суспільства на

засадах верховенства права, патріотизму та служінню Українському народу, законності, рівного доступу до служби в органах місцевого самоврядування, професіоналізму, добросовісності, політичної неупередженості, прозорості діяльності та персональної відповідальності.

Список використаних джерел

1. Деякі питання реформування системи професійного навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування : постанова Кабінету Міністрів України від 27 вересня 2016 р. № 674. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/674-2016-%D0%BF/print1456046503029282>.
2. Про затвердження Положення про систему підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування : постанова Кабінету Міністрів України від 7 липня 2010 р. № 564 (із змінами). □ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/564-2010-%D0%BF/print1456046503029282>.
3. Діуліна В. В. Принципи багатовекторної неперервної освіти у галузі державного управління / В.В. Діуліна // Теорія та практика державного управління : зб. наук. пр., 2009, Вип. 2 (25). – С. 392–398.
4. Липовська Н. А. Напрями реформування системи професійної підготовки державних службовців / Н. А. Липовська // Зб. наук. пр. Донецької держ. академії управління. Серія: Держ. упр. – Донецьк : ДДАУ, 2010. – Вип. 5. – С. 194–203.
5. Михайлишин Л. Р. Самоосвіта державних службовців як складова підвищення їх кваліфікації / Л. Р. Михайлишин // Ефективність державного управління. – 2013. – Вип. 36. – С. 287-293.
6. Амосов О. Ю. Безперервна освіта як основа формування компетенцій державного службовця / О. Ю. Амосов // Управління розвитком. – 2012. – №8. – С. 48 – 49

Пасічник О.І.

ЗМІСТ, ОРГАНІЗАЦІЯ ТА ФОРМИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ СЛУЖБОВЦІВ У КОНТЕКСТІ СУЧАСНОЇ ПАРАДИГМИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

На сучасному етапі розвитку українського суспільства актуальним завданням є вдосконалення системи розвитку професіоналізації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, оскільки майбутнє нашої країни, яке формується сьогодні значною мірою залежить від стану та ефективності державної служби, яка виступає найважливішим суб'єктом в цьому процесі. Державна служба повинна бути якісною, добросовісною та чітко й злагоджено виконувати свої обов'язки для забезпечення функціонування як суспільства в цілому, так і кожного окремого громадянина. Все це здатна зробити професійна, ефективно діюча система державного управління. Тому, одним із найважливіших пріоритетів державної