

кримінальними структурами пристроїв негласного отримання інформації, зростання числа злочинів у сфері комп'ютерної інформації;

– нездатність більшості підприємств, організацій та установ регіону самостійно організувати ефективний захист інформації внаслідок відсутності фахівців, необхідної нормативно-методичної літератури, високої вартості сертифікованих засобів і послуг з інформаційної безпеки, що пропонуються комерційними організаціями, які виступають як монополісти в цій сфері;

– непередбачуваність економічних і соціальних наслідків виникнення критичних ситуацій, пов'язаних з порушеннями безпеки інформації в кредитно-фінансових установах, системах управління екологічно небезпечними виробництвами, транспортом, енергетикою;

– проблема тероризму, що створює очевидну напругу в регіональному інформаційно-психологічному просторі;

– антиконституційна діяльність неформальних релігійних, етнічних й інших організацій, що чинять деструктивні інформаційно-психологічні впливи на індивідуальну і групову свідомість жителів регіону;

– недобросовісні передвиборчі технології, що спотворюють регіональний інформаційний простір і підривають довіру населення до органів державної влади та органів місцевого самоврядування [1; 2].

1. Баринов А. Система забезпечення інформаційної безпеки України / А. Баринов // Національна безпека і оборона. – 2001. – № 1. – С. 16 – 28.

2. Катренко А. Особливості інформаційної безпеки за міжнародними стандартами // Альманах економічної безпеки. – 1999. – № 2. – С. 15 – 17.

### **Галина ТРЕГУБЕНКО**

*аспірантка кафедри права  
та європейської інтеграції  
ДРІДУ НАДУ*

## **ІННОВАЦІЙНИЙ ХАРАКТЕР САМООСВІТИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ КРАЇН ЄС**

В останні роки у цілому ряді країн-членів Європейського Союзу набули розповсюдження програми Executive Master of Public Administration («Спеціаліст з публічного адміністрування»), розроблені для тих, хто вже працює в сфері державного управління, а також з приватних компаній та некомерційних організацій. Акцент у програмі зроблено на самоосвіту слухачів, передбачено поєднання навчання з роботою протягом одного-двох років з індивідуальним підходом: навчання у вихідні дні, у вечірній час тощо. Зокрема в німецькому варіанті програми (реалізується в Hertie School of Governance / Школа управління Херті – приватний навчальний заклад з навчанням англійською мовою,

розташований в Берліні) передбачено навіть її подовження до трьох-чотирьох років, щоб слухач не відривався від місця роботи [1]. Такий підхід до організації самоосвіти державних службовців, знову таки, є не типовим для українських реалій і його слід сприймати як певну інновацію в самоосвіті державних службовців.

Наголосимо, що основи інноваційного характеру самоосвіти державних службовців мають бути закладені в освітніх стандартах професійного навчання державних службовців, забезпечуючи наступність та неперервність їх навчання. Відповідні стандарти не можуть бути встановлені на тривалі строки, що само по собі не сприятиме їх оновленню у відповідності до вимог часу та включенню справді інноваційних компонентів у відповідні освітні програми. Так, наприклад, у Великобританії такі стандарти переглядаються кожні три роки [2, с. 477]. Поділяючи підходи зарубіжних колег, українські фахівці також пропонували з метою забезпечення випереджального характеру професійного навчання державних службовців оновлювати варіативну складову у структурі змісту професійних програм з періодичністю у 2 – 3 роки [3, с. 453]. Цю тезу висловила М. Орлів у контексті безперервного характеру освіти державних службовців і розуміємо, що такий підхід потрібно застосовувати до всього комплексу навчальних програм. Але найгостріше проблема оновлення матеріалу повинна стосуватися програм та заходів самоосвіти службовців органів публічного управління, бо за своїм характером та завданнями вона – самоосвіта – стає все динамічнішою. За відсутності в програмах самоосвіти того самого «випереджаючого компоненту» у державних службовців не буде належної мотивації витратити час та сили на самовдосконалення.

Самоосвіта державних службовців в Японії будується шляхом систематичної, раз на два роки, ротації кадрів. Це дає можливість державному службовцю здобути досвід на різних посадах та створити комплексне уявлення про всю специфіку роботи відповідного органу влади або установи. «Зрозуміло, що в контексті горизонтальної ротації, яка відбувається кожні два роки, не відбувається спеціального централізованого або курсового навчання державних службовців, яке б забезпечило оволодіння знаннями та навичками, необхідними для якісного виконання нової роботи. Процес відбувається в межах самоосвіти та контролю і кореляції напрямів самоосвітньої діяльності при роботі в гуртках» [4, с. 163].

Особливе місце посідає самоосвіта у підготовці державних службовців вищого рангу. У тій же Японії начальники департаментів, міністри і заступники міністрів, мери провінцій тощо підвищують кваліфікацію шляхом самоосвіти, що закріплено законодавчо [4, с. 163]. На нашу думку для сучасної України, особливо в умовах проведення реформи місцевого самоврядування, відповідний підхід до розуміння самоосвіти сам по собі є інноваційним.

Інноваційною для України з точки зору організації самоосвіти державних службовців буде практика Південної Кореї, де правом ініціювати самоосвітні заходи для управлінців органів публічної влади наділено не лише державу, але й громадські організації [4, с. 165].

Для практики організації самоосвіти державних службовців в Україні інноваційним буде і досвід Китаю, де ще на стадії відбору майбутніх управлінців з'ясовується за допомогою тестування їх схильність до самоосвіти. Крім того, на законодавчому рівні в «Рамці стандартів щодо універсальних здібностей державних службовців» закріплено ролі самоосвіти у професійній діяльності державних службовців як основної якості для адміністративних кадрів [4, с. 164].

Особливі програми самоосвіти для державних службовців вищого рангу без тривалого відриву від роботи, що діють у зарубіжних країнах, також є суттєвою інновацією для організації самовдосконалення державних службовців України. У якості прикладу можна навести програму Fast Stream («Швидкий потік»), яка діє у Великобританії. Державним службовцям, а також фахівцям з бізнес-середовища та недержавних організацій, які пройшли конкурсний відбір, пропонується майже без відриву від роботи цілий ряд навчальних заходів з переважанням елементів самоосвіти, а саме: індивідуальні програми тренінгів; стажування; тривалі періоди самопідготовки; допомогу викладачів-наставників (коучерів). Очна частина в програмі «Швидкий потік» також передбачена і становить всього лише 16 днів на рік. Успішна участь у цій програмі дає кар'єрне зростання навіть до рівня заступника в міністерствах та відомствах Великобританії [5].

Освіта державних службовців в сучасному світі – і це давно продемонстрували розвинуті країни світу, такі як Японія, Південна Корея, США – має бути [6, с. 450]:

– максимально індивідуалізованою (з урахуванням здібностей, психологічних особливостей індивіда);

– будуватися на найкращих освітніх технологіях (щоб, найголовніше, навчити державного службовця самостійно вчитися, тобто самовдосконалюватися, знаходити нові знання на базі здобутих);

– бути справді в безперервному розвитку.

Як бачимо, з трьох параметрів освіти державних службовців у зарубіжних країнах, які визначені науковцями, два пов'язані з самоосвітою: самовдосконалення на базі освітніх технологій та безперервний характер, що є сутністю самоосвіти.

#### Список використаних джерел

1. Executive Master of Public Administration [Спеціаліст з публічного адміністрування] // Hertie School of Governance [Школа управління Хертгі]. – Access mode: <https://www.hertie-school.org/en/empa/>.

2. Задоя К. Ф. Зарубіжний досвід забезпечення неперервності освіти

державних службовців / К. Ф. Задоя // Інновації в державному управлінні: системна інтеграція освіти, науки, практики : матеріали наук.-практ. конф. за міжнар. участю (м. Київ, 27 трав. 2011 р.) : у 2 т. / за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, С. В. Загороднюка. – К. : НАДУ, 2011. – Т. 2. – 544 с. – С. 476 – 478.

3. Орлів М. С. Розроблення змісту підвищення кваліфікації у контексті забезпечення безперервної освіти державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування / М. С. Орлів // Інновації в державному управлінні: системна інтеграція освіти, науки, практики : матеріали наук.-практ. конф. за міжнар. участю (м. Київ, 27 трав. 2011 р.) : у 2 т. / за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, С. В. Загороднюка. – К. : НАДУ, 2011. – Т. 2. – 544 с. – С. 451 – 453.

4. Калашник Н. Управління самоосвітою державних службовців: досвід країн Сходу / Надія Калашник // Актуальні проблеми державного управління. – 2012. – Вип. 3. – С. 162 – 165. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdyo\\_2012\\_3\\_46](http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdyo_2012_3_46).

5. Talbot C. Central Government Reform and Leadership // The New Public Leadership Challenge / eds.: S. Brookes, K. Grint. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2010. – Access mode: <https://www.palgrave.com/gb/book/9780230224179>

6. Ларіна Н. Б. Інноваційна модель неперервної освіти державних службовців у контексті навчання впродовж життя / Н. Б. Ларіна, І. Ф. Клименко // Інновації в державному управлінні: системна інтеграція освіти, науки, практики : матеріали наук.-практ. конф. за міжнар. участю (м. Київ, 27 трав. 2011 р.) : у 2 т. / за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, С. В. Загороднюка. – К. : НАДУ, 2011. – Т. 2. – 544 с. – С. 449 – 451.

#### Іван ТЮТЮНИК

*аспірант кафедри права  
та європейської інтеграції  
ДРІДУ НАДУ*

#### ДОСВІД ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗЕМЕЛЬНИХ ВІДНОСИН В КРАЇНАХ ЄС

Історія економічного розвитку країн з ринковою економікою переконливо вказує на посилення регулюючого впливу держави на сільськогосподарське виробництво і земельний ринок, що відбувається шляхом створення необхідного нормативно-правового законодавства, використання економічних важелів впливу держави на суб'єктів аграрного підприємництва, обмеження прав приватної власності на сільськогосподарські угіддя. Найбільш значущою є регулююча роль держави при організації функціонування ринку земель сільськогосподарського призначення [2, с. 22].