

жить від загального рівня розвитку людського потенціалу країни, так як багато характеристик кадрового складу державної служби формуються в суспільстві, наприклад, такі як соціально-психологічні якості службовців, культура, освіта та ін.

Формування та розвиток кадрового потенціалу є важливою складовою підвищення ефективності роботи органів публічного управління і являє собою динамічний процес, схильний до постійних змін.

1. Дегтяр О.А., Непомнящий О.М. Управління людськими ресурсами [Навч. посібник]. / О.А. Дегтяр, О. М. Непомнящий – Х.:, 2017. – 228 с.

2. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку : наук. доп. / авт. кол. : Ю. В. Ковбасюк, К. О. Ващенко, Ю. П. Сурмін та ін. ; за заг. ред. д-ра наук з держ. упр., проф. Ю. В. Ковбасюка, д-ра політ. наук, проф. К. О. Ващенко, д-ра соц. наук, проф. Ю. П. Сурміна (кер. проекту). – К. : НАДУ, 2012. - 72 с.

3. Олуйко В. М. Кадрові процеси у державному управлінні України: стан і перспективи розвитку : монограф. / В. М. Олуйко. – Хмельницький : Вид-во ХУУП, 2005. – 326 с.

ЄВРОПЕЙСЬКА МОДЕЛЬ РОЗВИТКУ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ В УКРАЇНІ

Самаріна І.В.

Науковий керівник – Дегтяр О.А., д-р держ. упр., доцент

Кожна країна має свою модель публічного управління та адміністрування, що історично склалася та враховує національні особливості. Україна обрала шлях європейської інтеграції, що потребує трансформації її моделі до європейської моделі публічного управління та адміністрування. Остання характеризується розвиненою системою права та акцентуванням публічного управління та адміністрування на виконавчо-розпорядчих функціях [1].

У зв'язку з цим, виникає необхідність в осмисленні моделі управління, властивій країнам Європейського Союзу, і пристосуванні до неї національної моделі публічного управління та адміністрування. Цей процес супроводжується поступовим приведенням законодавчого поля України у відповідність законодавчому полю Європейського Союзу. Його складність та тривалість проявляється, насамперед, у масштабності змін, їх несистемному характері.

Одним з серйозних проявів прагнення України до європейської інтеграції є політична й конституційна реформа, що проводилися в ній.

Відомі три основні підходи до вирішення питання збалансування різноманітності суб'єкта та об'єкта управління.

За першим підходом необхідно підвищити різноманіття

суб'єктів публічного управління щодо певних суспільних сфер, галузей, видів діяльності, зокрема шляхом їх деконцентрації, тобто розподілу функцій та повноважень по рівнях управління. Наприклад, низка міністерств, а також Національне агентства з питань публічної служби мають регіональні управління.

За другим підходом слід підвищити рівень різноманіття об'єкта управління, зокрема методами децентралізації, тобто передачі частки функцій і повноважень самому об'єкту управління, наприклад органам місцевого самоврядування.

За третім підходом необхідно підвищувати рівень різноманіття суб'єктів управління шляхом підвищення ефективності їх діяльності, а, відтак, й збільшення управлінських можливостей, зокрема завдяки добору та професійного розвитку управлінських кадрів, вдосконалення інноваційної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації публічних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування на фоні безперервного ефективного наукового супроводу процесів публічного розвитку (форсайт, прогнозування, стратегічне планування, моделювання, експеримент, аналітика, оцінювання тощо) [2].

Одним з основних наукових принципів є забезпечення випереджаючого характеру наукових досліджень, тобто орієнтація досліджень на майбутнє. Саме реалізація цього принципу перетворює науку в необхідну умову ефективної практики. В контексті даної роботи це означає, що необхідно передбачувати та обґрунтовувати не тільки розвиток процесів державотворення, але й процеси управління ними. Оскільки розвиток суспільства, а відтак й управління ним, має динамічний і ситуаційний характер, а процеси в суспільстві мають тенденцію до прискорення, то для системи публічного управління як суб'єкта управління цими процесами постійно існує необхідність у випереджаючому рівні управління. Забезпечення такого рівня управління, постановка цілей, формування засад публічної політики, механізмів її реалізації в усіх напрямках суспільної діяльності, передбачення відповідних напрямів, завдань, технологій та необхідних ресурсів, застосування для цього технологій форсайту та стратегічного планування є одним з важливих завдань науки публічного управління.

У спрощеному розумінні європейська модель публічного управління та адміністрування характеризується розгалуженою і дуже розвиненою системою права, коли кваліфікований управлінець, насамперед, повинен мати хорошу юридичну підготовку. Пристосування національного законодавства до дуже розвиненого європейського законодавства, безумовно, внесе певні й істотні корективи в підходи до формування управлінського персоналу. Насамперед мова йде про необхід-

ність значного підвищення його правової і загальної управлінської культури [3].

1. Атаманчук Г. В. Синергетические аспекты государственного управления [Електронний ресурс], режим доступу : <http://spkurdyumov.narod.ru/D25Atamanchuk.htm>.

2. Бакуменко В. Д. Прийняття рішень в державному управлінні : Навчальний посібник [у 2 ч.] / В. Д. Бакуменко // Ч. 1. Теоретико-методологічні засади. - К. : ВПЦ АМУ, 2010. – С. 71-73.

3. Бакуменко В. Д. Прийняття рішень в державному управлінні : Навчальний посібник [у 2 ч.] / В. Д. Бакуменко // Ч. 2. Науково-прикладні аспекти. - К. : ВПЦ АМУ, 2010. – С. 71-73.

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ЯК ПРОЦЕС ПРИСТОСУВАННЯ ДО ЗМІН

Гвоздєва Н.О.

Науковий керівник – Бельська Т.В., д-р держ. упр., доцент

Сучасна організація повинна мати здатність своєчасно реагувати на внутрішні і зовнішні впливи. Цей “життєвий” потенціал діяльності організації забезпечує організаційна культура.

Проблематика даного питання була розглянута такими вченими як С. Гайдученко, М. Соколова. У сучасній літературі єдиного тлумачення терміну “організаційна культура” не існує. Кожен із авторів прагне дати своє власне визначення поняттю. С. Гайдученко визначає організаційну культуру як “набір найважливіших припущень, прийнятих членами організації та одержують вираження у заявлених організацією цінностях, котрі задають людям орієнтири їхньої поведінки та дій. Ці ціннісні елементи передаються індивідам через “символічні” кошти духовного і матеріального внутрішньоорганізаційного оточення [1]”.

Попри очевидну розмаїтість визначень, і тлумачень організаційної культури, вони мають загальні моменти. Використовуючи те спільне, що притаманне багатьом визначенням, можна визначити організаційну культуру так: “Організаційна культура – це переконання, норми, цінності, що є тими неписаними правилами, що визначають як мають працювати і поводитися співробітники в даній організації [4]”.

Організаційна культура складається при формуванні підприємства, установи. У момент створення і в перші роки життя організації формується та культура, яка спочатку відповідала уявленням його творців. Далі культура розвивається, наповнюється більш глибоким змістом і приймається новими співробітниками. Вирішальний внесок у розвиток організаційної культури вносить її вище керівництво [1]. Також можна виділити дві важливі особливості культури:

1) Багаторівневність – поверховий рівень утворює спосіб поведін-