Всеукраїнська асамблея докторів наук з державного управління
Міжрегіональна Академія управління персоналом
Національна служба посередництва та примирення
Всеукраїнська Академія Наук Публічного Управління

МАТЕРІАЛИ
Міжнародної науково-практичної конференції

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ВИМІР РЕФОРМУВАННЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ

22 листопада 2019 р.

Київ 2019

УДК 35.08 (477)

Рекомендовано до друку Вченою Радою Навчально-наукового Інституту міжнародних відносин та соціальних наук Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 10 від 30.10.2019 р.)

Європейський вимір реформування публічного управління в Україні: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (22 листопада 2019 року) / за заг. ред. О. І. Пархоменко-Куцевіл. — К.: МАУП, 2019. — 97 с.

У збірнику публікуються матеріали доповідей учасників Міжнародної науково-практичної конференції "Європейський вимір реформування публічного управління в Україні" щодо проблем розвитку публічного управління через європейський вектор.

Розраховано на фахівців державного управління, працівників органів державної влади та місцевого самоврядування, науковців, викладачів, слухачів вищих навчальних закладів, які отримують освіту за спеціальністю "Публічне управління та адміністрування".

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2019

Н. П. Круценко
Етичні аспекти діяльності державних службовців 49

О. О. Кузьменко
Зарубіжний досвід правового регулювання публічної служби, рекомендації для України 52

І. П. Кринична, Н. О. Бараненко
Перспективні напрями розвитку державного управління у сфері страхування техногенних ризиків 57

О. В. Лаврук
Механізми державного управління у розвитку галузі тваринництва 61

І. Є. Лисюк
Сфери використання моделі 4р: зарубіжний досвід 64

О. І. Платонов
Лібералізація ціноутворення на підприємствах залізничного транспорту як запорука розвитку мультимодальних перевезень 67

О. І. Пархоменко-Куцевіл
Формування антикорупційної культури як основа запобігання корупції 69

Д. О. Самофалов
Міжнародний досвід комунікацій в публічному управлінні та адмініструванні сфери охорони здоров'я 73

І. А. Семенець-Орлова
Організаційний розвиток у системі публічного управління освітніми змінами 77

І. Г. Сурай
Генеза поняття "публічна служба" 80

О. О.Філоненко
Проблеми розвитку системи комплексних реабілітаційних центрів для учасників антитерористичної операції 84

В. І. Шарий
Причорноморський регіон у стратегіях прибережних держав 86

Г. М. Юськов
Аналіз проблем становлення і функціонування служб із зв'язків з громадськістю органів місцевої влади 90

Т. С. Яровой, С. Р. Лавренюк
Лідерство на державній службі 93

В. А. Яценко
Public professionalism in an era of radical transformations 95

Т. С. ЯРОВОЙ
канд. наук з держ. упр., доц., доц. кафедри публічного адміністрування,
Міжрегіональна Академія управління персоналом

С. Р. ЛАВРЕНЮК
магістрант кафедри публічного адміністрування
Міжрегіональна Академія управління персоналом

ЛІДЕРСТВО НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

Державна політика України у сфері європейської інтеграції спрямована на входження в європейський політичний, економічний, соціальний, правовий простір з метою набуття країною членства в Європейському Союзі та проведення відповідних євроінтеграційних реформ, визначених в Угоді про асоціацію між Україною та ЄС.

Одним з зобов'язань, яке взяла на себе Україна відповідно до Угоди, є подальше удосконалення відповідно до стандартів ЄС системи підготовки та підвищення кваліфікації фахівців, тобто оволодіння державними службовцями та посадовими особами місцевого самоврядування новими професійними компетентностями, європейським досвідом реформування адміністративного управління та державної служби, інструментами досягнення комплексності і системності в управлінні, досвідом попередження економічних, політичних, соціальних ризиків і конфліктів, адже управління змінами та проведення євроінтеграційних реформ можуть здійснювати фахівці, які мають відповідні знання та навички для виконання завдань з реалізації державної політики у цій сфері.

Важливою функцією лідера на державній службі є управління людськими ресурсами, що означає можливість впливати на підлеглих, використовуючи якості партнерства і поваги, переконаності, новаторства та далекоглядності, та формувати ефективну комунікацію в колективі, необхідну для успішної діяльності організації [1].

Для лідера на державній службі важливо розуміти, як їхня особистість, їхній стиль, впливає на поведінку та результативність інших, розуміти особливості власної реакції на зміни, як ефективніше надавати і отримувати зворотній зв'язок, розвивати та підтримувати стосунки та продуктивну співпрацю; як побачити та розвивати у повній мірі потенціал інших та краще управляти собою.

Для того, щоб бути спроможними виконувати ці функції є необхідним відповідне навчання, яке сприятиме спроможності управляти людьми, формуванню власного лідерського стилю.

Зусилля лідера забезпечують йому позитивний цикл організаційної комунікації в тому випадку, якщо їх вдається реалізувати в таких напрямках:

• позитивний вплив на мотивацію всіх індивідів і груп в організації в бік взаємного зміцнення готовності до відкритого обміну достовірною інформацією, яка потрібна членам організації й взаємодіючим з нею структурам для оптимального досягнення організаційних цілей;

• підтримка балансу сили й впливу між членами організації й соціальними групами, який приводить до розвитку кооперативного характеру комунікації (дисбаланс сили, як правило, означає, що який-небудь індивід або група одержують можливість контролювати комунікацію, визначаючи її характер відповідно до своїх інтересів, що можуть суперечити організаційним змінам);

• забезпечення своєчасності й доступності інформації щодо цілей, завдань і перспектив організації, політики менеджменту для всіх співробітників організації. Доступність інформації припускає встановлення й підтримку різноманітних каналів і методів обміну даними, які необхідні членам організації для ефективної діяльності; затвердження цінностей позитивної й довірчої комунікації, норм і процедур здійснення комунікації, які визначать оптимальний ступінь відкритості обміну інформацією; забезпечення своєчасного й позитивного зворотного зв'язку на всі повідомлення підлеглих незалежно від їхньої цінності з погляду керівництва й характеру (підтримка політики керівництва або критика);

• підтримка й зміцнення авторитету тих індивідів і структур, які мають імідж надійних і достовірних джерел інформації з проблем організаційної діяльності.

Ефективна комунікація (як компетенція керівників усіх рівнів, що займають адміністративні посади на державній службі в Україні) — це здатність до ефективного обміну інформацією як по горизонталі, так і по вертикалі, з метою досягнення розуміння та підтримки на шляху реалізації цілей організації; це вміння чітко та зрозуміло формулювати свою точку зору, враховуючи потреби аудиторії, в різних умовах та з використанням різних форм (письмово та усно) та способів комунікації; це спроможність прислухатися до інших та забезпечувати постійний зворотній зв'язок [2].

Вимоги результативності, ефективності (підзвітність за витрати), прозорості, справедливості (недискримінаційності/рівного ставлення), професіоналізму, об'єктивності є визначальними для проведення оцінювання у країнах ЄС. Метою оцінювання результатів службової діяльності державних службовців є сприяння досягненню очікуваних результатів діяльності державного органу та підтримка результативної діяльності державних службовців шляхом її визнання та заохочення.

Список використаних джерел

1. Сила лідера та його вплив: навчальний посібник для проведення тренінгу / Укладачі: Н.Г.Діденко, О.А.Стефанова. — Київ, 2015. — 40 с.
2. Пірен М. І. Державна кадрова політика: шляхи елітизації: монографія / М. І. Пірен. — К. : Талком, 2014. — 253 с.