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

І. А. СЕМЕНЕЦЬ-ОРЛОВА
д-р наук з держ. упр., доц. кафедри публічного адміністрування
Навчально-наукового інституту міжнародних відносин
та соціальних наук МАУП

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК У СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ОСВІТНІМИ ЗМІНАМИ

Безперервність розвитку освіти у нестабільному перехідному контексті забезпечується через точкові освітні зміни. Системний підхід впровадження поступових і безперервних оновлень відображається у здійсненні організаційного розвитку установи. Сучасні західні теоретики організаційного розвитку детермінують такі виміри потенціалу закладу освіти, що можуть бути використані для забезпечення його безперервного інституційного вдосконалення:

1) довірливий клімат співробітництва, характерними рисами якого співпраця, взаємна підтримка, заохочення спільної роботи, постійні наукові пошуки, відкрите спілкування, обмін інформацією та професійний діалог, чесні і відверті систематичні дискусії тощо;

2) ініціатива та взяття на себе ризиків — створення умов, за яких співробітники відчувають себе повноважними приймати рішення (зокрема, делегувати повноваження у сфері управління), постійно експериментують, при чому організаційна структура закладу сприяє ініціативності педагогів, відкрита до змін адміністрація, активні викладачі відчувають свою цінність, адже їх винагороджено та належно вмотивовано;

3) поширення і моніторинг реалізації місії закладу, що проявляється у побудові навчальних планів у відповідності із місією, конструктивному діалозі зі стейкхолдерами, критичним аналізом наявної практики освітньо-наукової діяльності, усвідомленні співробітниками різних форм впливу зовнішнього довкілля на заклад;

4) професійний розвиток — включає системи менеджменту знань, обміну знаннями, підготовки до роботи і навчання в команді, ресурсне (в тому числі, і часове) забезпечення професійного розвитку вчителів, вивчення кращих зарубіжних практик професійного вдосконалення та залучення професійних консультантів [1, 618].

Виходячи із результатів аналізу ефективності різних підходів організаційного розвитку у австралійській освітній системі, зроблені Р. Малфордом, освітній менеджер як відповідальний за організаційний розвиток покликаний виконувати такі функції [1, 619]:

1) діагностичні: пошук фактів, спрямованих на встановлення вихідного стану закладу, специфіки поточних проблем його функціонування аналіз зворотного зв'язку;

2) діяльність з побудови команд — визначенням навичок, необхідних для виконання завдань стратегічного розвитку закладу, оцінка потреби створення тимчасових команд;

3) освітні та тренінгові заходи, спрямовані на поліпшення навичок, здібностей і знань співробітників — як технічних, так і на покращення їх міжособистісної або соціальної компетентності;

5) вдосконалення організаційної структури закладу через зміну завдань, технологій, розвиток внутрішніх та зовнішніх комунікацій, поширення практики учасницького прийняття рішень;

6) посередництво, попередження та вирішення конфліктів як дії, що базуються на знанні конфронтаційних тактик, розумінні процесів виникнення конфліктів і методів їх вирішення;

7) розробка індивідуальних рекомендацій — це заходи, які проводить консультант або навчені члени організації, працюючи з колективом, спрямовані на те, щоб: а) допомогти співробітникам визначити цілі професійного навчання; б) показати, якими є очікування колективу щодо професійної діяльності викладача; в) навчити новим способам поведінки, які дозволять освітянам досягнути поставлених цілей, здійснити спільне дослідження альтернативних способів поведінки викладачів;

8) планування життя і кар'єри педагогів — заходи, проведення яких дозволяє сфокусуватися на посиленні орієнтації на людський фактор, визнання важливості якості трудового життя співробітників, що позитивно впливає на мотивацію праці, а, отже, і на ефективність організації в цілому.

Організаційний розвиток має відповідати таким вимогам:

1) посилюювати ті цінності, в яких працівники відчувають потребу, виконуючи свої професійні обов'язки;

2) бути чутливими до особистісних потреб, запитів кожного співробітника і релевантними саме його інтересам ("контекст для людей");

3) сприяти зростанню організаційної ефективності через актуалізацію у співробітників внутрішньої мотивації працювати ефективно та інноваційно, забезпечувати можливість для постійного професійного зростання (зокрема, через створення клімату довіри, заохочення та співробітництва);

4) створювати спільні середовища навчання і викладання, інтеграції науки та освіти;

5) мотивувати якісну діяльність, заохочувати ініціативу та взяття ризиків, спиратися на варіативні методи групової роботи.

За логікою Р. Блейка і Д. Моутона, організаційний розвиток слід розпочинати з навчання освітніх керівників менеджерським навичкам, тоді розвитку їх лідерських здібностей, продовжувати заходами щодо поліпшення і розвитку команд, а опісля — перейти до розвитку міжгрупових взаємин. Ще більш пізні етапи включають корпоративне планування, набуття працівниками тактичних навиків виконання планів, а кінцевою виступає фаза оцінки змін в організаційній культурі і визначенням майбутніх напрямків роботи.

Список використаних джерел

1. Mulford R., Silja W., Claudia H. & Zarins S. Organizational Learning and School Change. Educational Administration Quarterly. 2002. Vol. 38. №. 5. P. 613–642. doi:10.1177/0013161X02239641.