

2. Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2020 року // Постанова Кабінету Міністрів України від 6 серпня 2014 р. № 385 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.csi.org.ua/www/wp-content/uploads/2013/05/nsrdu2020\\_1.pdf](http://www.csi.org.ua/www/wp-content/uploads/2013/05/nsrdu2020_1.pdf)

**Рогульський О.І.**

*аспірант,*

*Одеський регіонального інституту державного управління  
Національної академії державного управління при Президентіві України*

## **ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ В КРАЇНАХ ЄВРОПИ**

Приведення публічної служби до європейських стандартів вимагає вдосконалення та розвиток професійних якостей публічних службовців. В цьому аспекті важливим постає питання професійної підготовки публічних службовців. Для модернізації сучасної системи підготовки публічних службовців доцільним є імплементація закордонного досвіду. Розглянемо більш детально тенденції в організації підготовки публічних службовців в країнах Європи.

При аналізі різних моделей підготовки публічних службовців в першу чергу потрібно виділити фактори, що формують і визначають характер системи професійної підготовки державних службовців окремої країни. Серед них можна виділити наступні:

- 1) державний устрій (федеральний чи унітарний);
- 2) система державної служби (посадова чи кар'єрна);
- 3) організація системи професійної підготовки державних службовців (централізована, децентралізована);
- 4) історія, традиції, культура;
- 5) завдання, що стоять перед державною службою та системою професійної підготовки публічних службовців;
- 6) інші фактори.

В унітарних державах зазвичай переважають тенденції централізованої підготовки, у федеральних – навчання значною мірою децентралізовано стосовно цілей, змісту і форм підготовки. Система навчання залежить від типу державної служби – кар'єрної чи контрактної хоча існує тенденція до синтезу зазначених типів.

На характеристику типу навчальної системи, статусу навчальних закладів впливають як історичні традиції, так і світові інтеграційні процеси. На інституціональну структуру впливають такі чинники, як розмір території країни (у деяких державах у силу їхньої не великої території система професійного навчання менш диверсифікована), рівень добробуту населення тощо.

Основними завданнями перед системами підготовки публічних службовців в країнах Європи можна визначити такі, як:

- 1) відповідати викликам сучасності (глобалізація, економіка знань);
- 2) сприяти реформам і модернізації, що відбуваються в органах публічної влади;
- 3) підвищити ефективність;
- 4) зменшити витрати;
- 5) вміння адаптуватися до змін (фінансова криза, демографічна криза, демократизація, дебіюрократизація, децентралізація тощо);

- 6) підняти мотивацію публічних службовців;
- 7) підняти довіру до органів публічної влади;
- 8) змінити існуючу та створювати нову корпоративну культуру (відповідність принципам європейського врядування; служіння; партнерство; лідерство);
- 9) гідно представляти країну на міжнародній арені.

При децентралізованій системі підготовки публічних службовців завдання та прийняття рішень делегуються кожній установі або органу (наприклад, кожна установа проводить аналіз потреб у навчанні). А при централізованій керівні принципи та стратегічні цілі формуються централізовано, після чого передаються до всіх причетних до навчання сторін, прийняття рішень здійснюється централізовано.

Нормативно-правовим забезпеченням системи підготовки публічних службовців можуть виступати: Закон про державну службу (Болгарія, Данія), Кодекс з організації державної служби (Греція), підзаконні акти (Чехія), колективний договір (Франція).

Відмінності також існують і в фінансуванні систем підготовки публічних службовців:

– при централізованій системі орган, що відповідає за систему професійного навчання публічних службовців розподіляє кошти між (державними) навчальними закладами. Державні установи не платять за навчання своїх працівників. Навчальні заклади одночасно із фінансуванням отримують замовлення на навчання публічних службовців;

– при децентралізованій системі кошти на підвищення кваліфікації надходять до державної установи, яка витрачає їх за призначенням. Якщо навчальні заклади пропонують програми навчання, що є неконкурентноспроможні це призводить втратити клієнтів. Втрата замовників призводить до проблем у фінансуванні, що може призвести до припинення існування навчального закладу;

– змішана система передбачає, що частина коштів надходить на рахунок державної установи, а частина на рахунок навчального закладу. Державні установи обирають серед кількох пропозицій ті програми, що найбільше відповідають їхнім потребам, а навчальні заклади завдяки державному фінансуванню можуть розробляти нові і удосконалювати існуючі програми.

Можна виділити декілька типів навчальних закладів, що функціонують в системах підготовки публічних службовців в країнах Європи таких, як національні (централізовані), федеральні, з функціями, децентралізовані, регіональні, приватні, міжнародні, класичні університети, професійні школи, інститути, академії.

Серед сучасних тенденцій в організації підготовки публічних службовців можна виділити такі:

1) наявність корпусу вищих публічних службовців та спеціальних навчальних програм для них;

2) європеїзація змісту навчальних курсів (розвиток компетенцій, необхідних для успішного співробітництва з європейськими інституціями, колегами з інших держав – членів, закордонними партнерами, міжнародними організаціями);

3) компетентнісний підхід (навчальні програми) спрямовані на розвиток певних компетенцій: комунікативних, інтерактивних, лідерських тощо; публічний службовець, його керівник, працівник установи або підрозділу, відповідальний за підвищення кваліфікації, разом визначають компетентності, яких бракує публічному службовцю, та обирають курси, які допоможуть розвинути необхідні вміння);

4) включення у програми професійної підготовки публічних службовців програм з управління людськими ресурсами, управління змінами, лідерства;

5) децентралізація у виборі публічним службовцем навчальних закладів для проходження підготовки;

б) поєднання програм професійного навчання публічних службовців національних систем безперервного навчання;

Проаналізувавши основні тенденції в організації підготовки публічних службовців в країнах ЄС можна зробити висновок, що запровадження конкретної моделі в Україні є не можливим тому, що вона не буде відповідати нашим реаліям державотворення, історії і традиціям, однак запозичення окремих елементів надасть змогу модернізувати і приблизити до європейських стандартів якість підготовки публічних службовців. Потрібно зробити професійне навчання органічним етапом проходження державної служби, узгодженим із оцінюванням діяльності держслужбовця, його просуванням, призначенням на посаду тощо.

### Список використаних джерел:

1. Луговий В. І. Шляхи і засади вдосконалення підготовки керівного персоналу державної служби (аналіз вітчизняного та зарубіжного досвіду) / Володимир Луговий // Підвищення кваліфікації державних службовців [Текст] : зб. наук. пр. / кол. авт. ; кер. П. С. Назимко. – К. : УАДУ, 1999. – С. 110.
2. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки [Електронний ресурс] : Указ Президента України № 45/2012 від 01.02.2012 р. Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>.
3. Сучасні аспекти професіоналізації державної служби в Україні [Текст] : монографія / Іжа М. М., Попов С. А., Пахомова Т. І. [та ін.] ; заг. ред. М. М. Іжа ; Національна академія держ. управління при Президентові України ; Одеський регіональний ін-т держ. управління. – Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2009. – С. 40.
4. Луговий В. І. Про принципи і тенденції підготовки вищих керівників у галузі державного управління (професійно-методологічний підхід) / В. І. Луговий // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України [Текст]. – К. : НАДУ, 2004. – № 2/2004. – С. 5.
5. Модернізація системи професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування в контексті демократичного державного врядування [Текст] : наук. розроб. / авт. кол. : М. М. Іжа (наук. кер.), Н. М. Колісніченко, Е. А. Гансова [та ін.]. – К. : НАДУ, 2008. – С. 38.
6. Оржель О. Ю. Загальні тенденції в організації професійного навчання в країнах Європейського Союзу / О. Ю. Оржель // Професійне навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: зарубіжний та вітчизняний досвід : матеріали наук.-методолог. семінару в режимі відеоконференц-зв'язку (Київ – Дніпропетровськ – Львів – Одеса – Харків, 28 верес. 2010 р.) / за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка. – К. : НАДУ, 2011. – С. 42–56.

**Семенишина М.М.**

*студентка,*

*Науковий керівник: Бусленко В.В.*

*кандидат політичних наук, доцент,*

*Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки*

## **ДО ПРОБЛЕМИ ПАРЛАМЕНТСЬКОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ УРЯДУ В УКРАЇНІ**

Ефективність урядової політики у значній мірі залежить від того, наскільки дієвими є інституціональні механізми відповідальності уряду перед парламентом. Парламентську відповідальність уряду варто розглядати як важливу ланку взаємодій