



УНІВЕРСИТЕТ  
Короля Данила

# СПІВДРУЖНІСТЬ

## НАУК: **АРХІТЕКТУРА, ЕКОНОМІКА, ПРАВО**

МАТЕРІАЛИ  
ХІ ВСЕУКРАЇНСЬКОГО СТУДЕНТСЬКОГО  
НАУКОВОГО СИМПОЗИУМУ

16 ЛИСТОПАДА 2023 РОКУ

ІВАНО-ФРАНКІВСЬК-2023

УДК 72:33:340(001.8)

С 88

Співдружність наук: архітектура, економіка, право : матеріали XI Всеукраїнського студентського наукового симпозіуму (м. Івано-Франківськ, 16 листопада 2023 року). Івано-Франківськ : Редакційно-видавничий відділ Університету Короля Данила, 2023. 371 с.

Cooperation of sciences: architecture, economics, law : documents of XI All-Ukrainian Student Scientific Symposium (Ivano-Frankivsk, 16 November 2023). Ivano-Frankivsk : Editorial publishing department of University King Danylo, 2023. 371 p.

Рекомендовано до друку Вченою радою Університету Короля Данила (протокол № 4 від 21.11.2023 р.)

У збірнику опубліковано матеріали XI Всеукраїнського студентського наукового симпозіуму «Співдружність наук: архітектура, економіка, право» (16 листопада 2023 року).

Усі права захищені. При будь-якому використанні матеріалів конференції покликання на джерела є обов'язковим.

© Університет Короля Данила, 2023



*Дрогобицький Р. Р.,  
студент 2 курсу магістратури,  
МПУД-22,*

*факультет суспільних і прикладних наук,  
ЗВО «Університет Короля Данила»*

*Науковий керівник:*

*Загурський О. Б.,  
доцент кафедри права та публічного управління,  
кандидат юридичних наук, доцент,  
ЗВО «Університет Короля Данила»,  
м. Івано-Франківськ, Україна*

## **КАДРОВА ПОЛІТИКА В КОНТЕКСТІ МОДЕРНІЗАЦІЇ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

Аналізуючи наміри сучасного законодавця та висловлені соціальні очікування, можна припустити, що працівники та державні службовці зобов'язані ефективно, раціонально та ефективно задовольняти найрізноманітніші суспільні потреби в динамічно мінливій реальності та ставитися до цієї професійної групи як до важливої з погляду державних інтересів.

Ш. Ізбецький з цього приводу зауважує про те, що «суть державної служби полягає у “здійсненні всередині публічної адміністрації чи, принаймні, державної адміністрації, подальший специфічний розподіл влади між вербуваними на політичній основі або принаймні політично уповноваженими, і, таким чином, змінними відповідно до правил демократичної гри, управління та постійної професійної державної служби» [1].

Не слід забувати, що корпус державної служби не обраний, тому немає демократичної легітимності. З іншого боку, надмірна цивілізація державної служби має наслідки у формі внутрішньої дестабілізації та викликає підозри у політичному упередженні та клієнтології.

Якщо припустити, що публічне управління – це підсистема політичної системи, то державні службовці виступають як о державні службовці на вищих посадах і є суб'єктами публічної сфери і надають безперечний вплив на її форму. У випадку песимістичного варіанту - лише егоїстичний, власний, в ідеалістичних припущеннях - інтерес публічної сфери, в реалістичному варіанті - особистий інтерес, нерозривно пов'язаний із суспільним інтересом.

Політики постійно скаржаться на пасивний опір з боку державних службовців, застосовуючи італійський метод страйку, саботуючи чи ігноруючи рішення. Президент США Гаррі Трумен наприкінці 40-х років заявив, що “спроби змусити чиновників виконувати виконавчі доручення - це як тягнути рядок”.

І Річард Ніксон скаржився в сімдесяті роки: «У цій бюрократії немає дисципліни. Ми ніколи нікого не звільняємо. Ми ніколи нікому не дорікаємо. Ми ніколи нікого не принижуємо.. У свою чергу, президент Олександр Квасневський у дев'яностих роках заявив, що «державна служба – прекрасна ідея, але її важко реалізувати на практиці» [2].

В. Луговий виокремив «дві основні моделі професійного навчання кадрів для державного управління – північноамериканську і західноєвропейську континентальну та дослідив тенденції їх розвитку, які необхідно враховувати у процесі розроблення високорівневої підготовки кадрів в Україні, децентралізації формування змісту фахової підготовки без регламентування центральним органом управління державною службою єдиних вимог і стандартів якості до професійного навчання державних службовців» [3, с. 12].

Г.Опанасюк також вважає, що «децентралізація підготовки кадрів у пострадянських країнах є важливою передумовою здійснення соціально-економічних реформ. При цьому звертає увагу на сучасні тенденції зростання ролі багатопрофільної підготовки, загальнонаціональних закладів підготовки державних службовців, переходу від галузевого до функціонального принципу навчання» [4, с. 267].

А.Міхненко, Н.Гончарук та Л.Прокопенко виділяють «не дві, а три моделі – німецьку, французьку, англосаксонську та стверджують, що елементи останньої фактично запроваджені в Україні» [5, с. 1].

На думку А.Мельник, «англосаксонський підхід у певній модифікації поширений також у Німеччині, тому вона виділяє англосаксонський, французький та американський підходи. При цьому вважає, що досвід Франції, Німеччини та Великобританії, в яких політика безперервної підготовки і підвищення кваліфікації кадрів спрямована на пошук найкращої мотивації та найбільшої ефективності, є найбільш прийнятним для України» [6, с. 10].

На думку Н. Артеменко, «з урахуванням досвіду Австралії, Великобританії, Канади, Нідерландів, Німеччини, Нової Зеландії, США показала важливість застосування індивідуального планування професійної кар'єри державних службовців, ефективною системи заслуг, пільг і мотивації, а також незалежного оцінювання, зокрема шляхом запровадження незалежних центрів оцінювання кадрів державної служби» [7, с. 151-152].

Причини необхідності здійснення модернізації державного управління залишаються однаковими:

- ❖ виклики, що стоять перед державою в епоху глобалізації та європеїзації,
- ❖ збільшення очікувань громадян щодо більшої прозорості державних операцій, доступу до публічної інформації,
- ❖ загального збільшення кількості та високої якості державних послуг, що підтримують розвиток економічна,
- ❖ реалізація концепції інформаційного суспільства, включаючи електронне державне управління,
- ❖ дефекти в кар'єрній та посадовій системі та нарешті пошук стратегії усунення диктату великих корпорацій та банків,
- ❖ захисту громадян та службовців,
- ❖ усунення загроз, що виникають внаслідок транснаціонального тероризму, міжнародної та організованої злочинності чи сфери патології громадськості [32].

Таким чином, Україна є унітарною державою з відносно децентралізованою системою державного управління. Зменшення кількості адміністративно-

територіальних одиниць та децентралізація частини функцій центральних органів виконавчої влади, передбачені Стратегією реформування публічного управління, з одного боку, приведе до скорочення чисельності державних службовців, з другого – до загострення проблем професіоналізації органів місцевого самоврядування, повноваження яких зростуть.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. H. Izdebski, M. Kulesza, *Administracja publiczna. Zagadnienia ogólne*, Warszawa. 2000. 400 s.
2. J. P. Gunning, *Zrozumieć demokrację. Wprowadzenie do teorii wyboru publicznego*, Warszawa 2001. 490 s.
3. Луговий В. Про принципи і тенденції підготовки вищих керівників у галузі державного управління (професійно-методологічний підхід). *Вісник НАДУ*. 2004. № 2. С. 5-13.
4. Опанасюк Г. Тенденції підготовки державних службовців у Центральній та Східній Європі. *Вісник НАДУ*. 2000. № 1. С. 265-271.
5. Міхненко А. Шляхи удосконалення підготовки державних службовців у контексті європейської інтеграції України. URL: [http://kpdsnadu.ru/\\_ld/0/21\\_Shljah\\_udoskonD.pdf](http://kpdsnadu.ru/_ld/0/21_Shljah_udoskonD.pdf).
6. Мельник А. Зарубіжний досвід підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців: проблеми імплементації в Україні. Державне управління та місцеве самоврядування. URL: [http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2012/2012\\_01\(12\)/12mafriu.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2012/2012_01(12)/12mafriu.pdf).
7. Артеменко Н. Управління професіоналізацією кадрів державної служби України: форми, методи, технології : монографія. Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2012. 184 с.