

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УПРАВЛІННЯ**

**НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО УКРАЇНИ
З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ**

МАРІУПОЛЬСЬКА МІСЬКА РАДА

ФОНД РОЗВИТКУ МАРІУПОЛЯ

**НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ
УПРАВЛІННЯ, ЕКОНОМІКИ ТА ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ
ТАВРІЙСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
ІМЕНІ В.І. ВЕРНАДСЬКОГО**

УКРАЇНСЬКИЙ КУЛЬТУРОЛОГІЧНИЙ ЦЕНТР

РОЗВИТОК ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

**Матеріали Міжнародної
науково-практичної конференції**

присвяченої 25-річчю
Донецького державного університету управління

Маріуполь
2017

УДК 316/352

ББК 67.9(4Укр)

Р 36

Р-36 Розвиток державного управління в умовах реформування: проблеми та перспективи: збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції. – Маріуполь : Донецький державний університет управління; Український культурологічний центр, 2017. – 330 с.

Збірник містить матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Розвиток державного управління в умовах реформування: проблеми та перспективи», яка внесена до плану проведення наукових конференцій та семінарів з проблем вищої освіти і науки в системі МОН України. Мета конференції – синтез наукових досліджень і практики державного управління.

Редакційна колегія:

Марова С. Ф. – д. держ.упр., професор, завідувач кафедри менеджменту природоохоронної діяльності Донецького державного університету управління

Токарева В. І. – д. держ.упр., професор, проректор з науково-педагогічної роботи Донецького державного університету управління

Балусва О. В. – д. е. н., доцент, проректор з наукової роботи Донецького державного університету управління, голова оргкомітету

Чечель А. О. – д. е. н., доцент, заступник голови, завідувач кафедри публічного управління та адміністрування Донецького державного університету управління

Горшик В.Г. – д.держ.упр., професор, директор Інституту управління, економіки та природокористування Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського

Шестак В.С. – д.ю.н., професор, завідувач кафедри загально-правових дисциплін Донецького державного університету управління

Тарасенко Д. Л., – к.держ.упр., доцент, доцент кафедри публічного управління та адміністрування Донецького державного університету управління

Калініна І. В. – к.ю.н., завідувач кафедри спеціально-правових дисциплін Донецького державного університету управління

Никифоренко Н.О. – к.і.н., доцент, завідувач кафедри соціології управління Донецького державного університету управління

Відповідальна за випуск – *Чечель А.О.*,
завідувач кафедри публічного управління та адміністрування
Донецького державного університету управління

© Донецький державний університет управління (м. Маріуполь), 2017

вої діяльності особистості. Місія цієї системи, перш за все, визначається самою людиною, що є в своїй суті триєдністю: духовності, особистого зростання і фізіології організму. Ця система є динамічним процесом, який носить стратегічний характер. Тому кожній освіченій людині потрібно навчитися управляти цим процесом і розробляти стратегічний план його індивідуальної активної трудової діяльності, оскільки стратегічне управління цією діяльністю обумовлено процесами освоєння, що ускладнюються переробкою і генеруванням професійної інформації в період переходу індустріального суспільства в інформаційне.

ЛІТЕРАТУРА

1. Вітенко І.С. Основи психології: навч. Посібник / І.С. Вітенко, Т.І. Вітенко. – Вінниця: Нова книга, 2001. – 256 с.

УДК 35.08:316

Токарева В. І.,

д.держ.упр., професор

Донецького державного університету управління (м. Маріуполь)

Хаджинов В. М.,

головний спеціаліст мобілізаційного відділення

Першотравневого районного військового комісаріату Донецької області, магістрант спеціальності «Публічне управління та адміністрування» Донецького державного університету управління

Ромащенко Ю. Є.,

головний спеціаліст відділення офіцерів запасу і кадрів

Першотравневого районного військового комісаріату Донецької області, магістрант спеціальності «Публічне управління та адміністрування» Донецького державного університету управління

ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОЇ ЕЛІТИ В СИСТЕМІ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Сьогодні Україна переживає час інтенсивних демократичних, соціальних та державно-правових перетворень: модернізується система державного управління, посилюється роль місцевих громад в економічному розвитку країни. На перше місце виходять питання

розвитку регіональної політики, що спрямовані на розв'язання проблем забезпечення рівних можливостей впровадження економічної діяльності для населення та бізнесу, розвиток і стимулювання конкурентних засад економіки, а також рівного доступу населення до соціальних, адміністративних та інших послуг [1]. Головне завдання проведення цих змін – повернення людям відчуття власної гідності та спроможності самореалізовуватись в своїй країні.

У контексті сучасних викликів та завдань система місцевого самоврядування потребує посадових осіб, готових і здатних відігравати ключову роль у реалізації Стратегії сталого розвитку «Україна-2020» у напрямку розбудови дієздатних громад.

Слід зазначити, що успішність процесу децентралізації державної влади та вдале реформування місцевого самоврядування безпосередньо залежить від активних, спроможних та зацікавлених посадових осіб щоденно служити громаді та її жителям, а також Українській державі в цілому. Тому актуальним є питання формування лідерської еліти на місцевому рівні, здатних проводити стратегічні реформи в умовах децентралізації влади.

Лідерська еліта – якісно нова парадигма державно-управлінських відносин, що поєднує сутність понять «еліта в державному управлінні» та «лідерство».

За альтиметричним підходом «еліта в системі місцевого самоврядування» – важлива частина суспільства, яка виникає в результаті його соціально-політичної диференціації, наділена офіційно повноваженнями та володіє правом і можливостями приймати управлінські рішення щодо життєдіяльності суспільства (регіону), організувати їх упровадження, контролювати діяльність усіх ключових інститутів суспільства і таким чином займати керівне місце в громаді [2, с. 12; 3, с. 53-54]. Що стосується лідерства, то це – один із процесів організації громади та управління нею, який сприяє досягненню мети в оптимальний термін і з оптимальним ефектом [4].

Отже, лідерська еліта в системі місцевого самоврядування формується з найкращих представників громади, що здійснюють керівництво та мають значні успіхи в місцевому самоврядуванні. Авторитетність лідерської еліти базується на інтересах і потребах громадян через процес сприйняття результатів своїх дій і відповідальності за них на основі людської етики, компетентності й особистісно-індивідуальних властивостей. Тобто це – приклад високої

самоорганізації в роботі, а також взірць загальнолюдських цінностей в суспільстві.

У процесі формування лідерської еліти в місцевому самоврядуванні ключову роль відіграють Національне агентство України з питань державної служби та вищі навчальні заклади, що здійснюють підготовку та підвищення кваліфікації кадрів органів державної влади та місцевого самоврядування за навчальними курсами та програми підвищення кваліфікації з використанням кращих європейських практик, тренінгових форм навчання для розвитку професійних та управлінських навичок.

Отже, враховуючи трансформаційні процеси, що відбуваються сьогодні у суспільстві, вимагають нових підходів до розвитку кадрового потенціалу в системі державного управління та використання інноваційних технологій у процесі підготовки висококваліфікованих кадрів державного управління на місцевому рівні з використанням позитивного міжнародного досвіду.

Окреслені напрями сприятимуть формуванню лідерської еліти, що стане опорою в процесі реформування структур місцевого самоврядування, формування ефективного, зорієнтованого на потреби громадян державного управління та створення державно-правової культури в Україні.

ЛІТЕРАТУРА

1. Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2020 року затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 6 серпня 2014 р. №385 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/385-2014-п>.

2. Гончарук Н. Т. Визначення сутності поняття «еліта» в контексті управління суспільством / Н. Т. Гончарук, І. Г. Сурай // Теорія та практика державного управління : зб. наук. пр. – Харків : Вид-во ХарPI НАДУ "Магістр", 2009. - № 4 (27). - С. 3-13.

3. Сурай І. Г. Поняття «еліта» в системі суб'єктів державного управління: альтиметричний підхід / Інна Геннадіївна Сурай // Суспільство. Держава. Управління. Право. – 2011. – № 1. – С. 46-54.

4. Кулініч І.О. Психологія управління: навч. Посіб. – К.: Знання, 2008. – С. 180-181.

5. Реформа державної служби у питаннях та відповідях: практичний посібник для керівників служб управління персоналом /

[М. Канавець (кер. авт. колективу), Ю. Лихач, А. Кукуля, І. Рошин, О. Романюк, А. Астапов; за заг. ред. К. Ващенко]. — К. : Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, 2016. — 176 с.

УДК 331.108.43

Шевченко М. В.,

головний спеціаліст відділу прийняття рішень відносно надання соціальної допомоги та компенсацій

Управління соціального захисту населення

Кальміуського району Маріупольської міської ради

магістрант спеціальності «Державна служба»

Донецького державного університету управління (м. Маріуполь)

МЕТОДИ ОЦІНКИ РОБОТИ ПЕРСОНАЛУ

В умовах проведення адміністративної реформи в Україні, формування громадянського суспільства важлива роль відводиться державній службі. Становлення та реформування державної служби спрямовані, перш за все, на підвищення її ефективності і дієвості, на удосконалення професіоналізму і компетентності державних службовців, на підготовку висококваліфікованого персоналу, здатного неухильно відстоювати права і свободи людини і громадянина, який володіє аналітичними здібностями та вміннями застосовувати засоби і методи управлінської науки.

Важливою та необхідною складовою ефективною системи управління персоналом на державній службі є оцінка, діяльності її працівників.

«Щорічна оцінка діяльності державних службовців» зазначається, що щорічна оцінка діяльності державних службовців проводиться в період між атестаціями і являє собою діяльність керівника стосовно підлеглого щодо оцінювання службової діяльності останнього протягом року. Відзначається, що: 1) на даний час немає єдиної визначеної системи оцінки професійних і ділових якостей державного службовця; 2) існуючі системи оцінки стосуються спеціалістів взагалі і не враховують специфіки державної служби. Це зумовлює різні вимоги та різні підходи до визначення критеріїв оцінки діяль-