

ня кризової ситуації із застосуванням різних технологій з метою усунення наслідків кризи.

Таким чином, фахівець у сфері публічного управління та адміністрування як кризовий менеджер має виступати як фахівець, який здатний максимально сприяти запобіганню кризовими ситуаціями в управлінні, знижувати фінансові ризики, попереджати можливі втрати і сприяти подоланню кризових ситуацій у випадку якщо вони вийшли з-під контролю.

### ***Список використаних джерел***

1. Гур'єв С. О. Кризовий менеджмент та управління надзвичайними ситуаціями в державному управлінні / С. О. Гур'єв, Я. Ф. Радиш, А. В. Терент'єва // Університетські наукові записки. – 2009. – № 2. – С. 285–290. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Unzap\\_2009\\_2\\_53](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Unzap_2009_2_53)

2. Ельбрехт О. Модернізація змісту підготовки менеджерів: глобальні тенденції та національна специфіка. // Молодь і ринок. № 5 (88). – 2012. – С.5–8.

3. Терент'єва А.В. Управління надзвичайними ситуаціями з елементами кризового менеджменту. // Державне управління: удосконалення та розвиток. – № 9. – 2015. – Режим доступу: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=881>

***О.С.Антонюк,***

*кандидат історичних наук,*

*доцент кафедри історії Центральної*

*та Східної Європи Київського національного*

*університету ім. Тараса Шевченка*

### **Особливості підготовки фахівців у галузі публічного управління та адміністрування в Польщі: досвід для України**

Незворотність європейського вектора розвитку нашої країни вимагає використання досвіду країн-членів Європейського Союзу. У формуванні сучасної системи публічного управління та адміністрування Республіка Польща (РП) досягла значних успіхів.

Необхідність підвищення ефективності та якості державних установ підкреслена в стратегічних документах Польщі. В одному з них, що був ухвалений Радою Міністрів РП 25 вересня 2012 р. “Стратегія розвитку країни 2020” була визначена мета: “Перехід від адміністрування до управління розвитком”. У документі зазначено, що сучасні та ефективні державні інституції повинні характеризуватися великою ефективністю, доступністю і відкритістю до потреб громадян [5, s. 39].

Досягненню цієї мети буде служити, серед інших, забезпечення особистої стабільності персоналу урядової адміністрації, підвищення їх компетенції, знання і впровадження відповідних навичок і систем стимулювання. Професіоналізм має бути головним критерієм успішної роботи членів корпусу цивільної служби [5, s. 42]. Цьому буде служити створення сучасної освітньої програми для публічних управлінців, приділяючи особливу увагу посиленню ролі лідерів та лідерства в адмініструванні, а також поширенню етичних принципів (кодекси етики) і партнерських стосунків [5, s. 43].

Щодо створення сучасної освітньої програми для публічних управлінців, то основним документом, який врегульовує питання підготовки професійних кадрів у галузі публічного управління та адміністрування в РП є Закон про цивільну службу від 21 листопада 2008 р. (зі змінами та доповненнями) [1].

Необхідно підкреслити, участь члена корпусу цивільної служби в навчанні прирівнюється до виконання своїх обов’язків. Але тільки тоді, коли він спрямовується на навчання безпосереднім начальником. Окремий розділ Закону про цивільну службу присвячено навчанню та професійному розвитку членів корпусу цивільної служби. У законі визначено чотири основні форми навчань у цивільній службі: навчання на центральному рівні, загальні, спеціалізовані та навчання в межах індивідуальної програми професійного розвитку членів корпусу цивільної служби. Якщо навчання на центральному рівні плануються, організовуються та контролюються Начальником цивільної служби, то інші форми навчання – генеральним директором установи. При визначенні навчальних програм Начальник державної служби співпрацює, зокрема, з Крайовою школою публічної адміністрації імені Президента Республіки Польща Леха Качинського (КШПА) [1].

Особлива увага приділяється навчанню в межах індивідуальної програми професійного розвитку членів корпусу цивільної служби. Так, стаття 108 зазначає, що індивідуальну програму професійного розвитку визначає безпосередній керівник окремо для кожного члена корпусу цивільної служби, за винятком осіб, які перебувають на вищих посадах на цивільній службі. Основу для направлення члена корпусу цивільної служби на навчання становлять, зокрема:

- 1) пропозиції, що включені до періодичної оцінки члена корпусу цивільної служби;
- 2) запланований шлях просування по службі та підвищення заробітної плати члена корпусу цивільної служби;
- 3) плани та можливості професійного розвитку члена корпусу цивільної служби;
- 4) потреби та можливості установи у сфері зайнятості.

Індивідуальна програма приймається особою, яка керує організаційним підрозділом і затверджується генеральним директором установи. За розпорядженням Голови Ради Міністрів РП може бути встановлено докладний спосіб визначення індивідуальної програми професійного розвитку члена корпусу цивільної служби [1].

Примітно, що Доповнення до Закону про цивільну службу від 30 грудня 2015 року не внесло жодних змін до сфери навчання на цивільній службі [2].

Важливим нормативно-правовим актом стала постанова Голови Ради Міністрів РП Е. Копач від 24 червня 2015 р. у справі загальних умов організації та проведення навчань у цивільній службі [4]. Одночасно втратила силу попередня постанова від 6 жовтня 2010 р. у справі загальних умов організації та проведення навчань у цивільній службі [3]. Нова постанова Голови Ради Міністрів підтвердила основні критерії, що повинні виконувати суб'єкти, яким доручено проведення навчань, а також методи та умови їх оцінювання.

Однак, слід звернути увагу на важливі зміни, що мають місце в новій постанові. Це стосується відходу від обов'язків окремого підтвердження організатором навчання виконання критеріїв суб'єктом, якому доручено проведення навчання відповідно до “жорсткої” процедури, що передбачала необхідність мати відповідну потребам організатора навчання програму або забезпечення

її підготовки. Так само дозволений відхід від обов'язків підготовки / затвердження навчального графіку паралельно з навчальною програмою. Також заплановано пом'якшення правил, що передбачають “привілейовану” роль навчань, які надаються сторонніми суб'єктами, у тому числі вилучивши умову проведення навчань організатором навчання у зв'язку з появою відповідних фінансових чи суттєвих умов. Крім того, постанова зазначає про створення форми визначення умов для спільного навчання, організованого декількома установами та умови допуску до участі у навчаннях людей, які працюють в інших установах. Щодо змін у новій постанові, то можна звернути увагу на видалення вимоги визначення “жорсткого” обсягу списку членів корпусу цивільної служби, спрямованих на навчання на центральному рівні та видалення списку зразкових загальних навчань [4].

Передбачається, що внесені зміни, у першу чергу, призведуть до спрощення процедур та адаптації (гнучкості) їх до різних організаційних умов навчань, зменшуючи навантаження для установ.

### ***Список використаних джерел***

1. Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej // Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej z 2008 r. – Nr 227. – Poz. 1505. (z późn. zm.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: *isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20082271505*

2. Ustawa z dnia 30 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych innych ustaw // Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej z 2016 r. – Poz. 34 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20160000034/O/D20160034.pdf>

3. *Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 6 października 2010 r. w sprawie szczegółowych warunków organizowania i prowadzenia szkoleń w służbie cywilnej* // Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej z 2010 r. – Nr 190. – Poz. 1274 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20101901274>

4. *Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 24 czerwca 2015 r. w sprawie szczegółowych warunków organizowania i prowadzenia szkoleń w służbie cywilnej* // Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej z 2015 r. – Poz. 960 [Електронний ре-

сурс]. – Режим доступу: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20150000960/O/D20150960.pdf>

5. Strategia Rozwoju Kraju 2020 (SSRK). – Warszawa, 2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://rpo2007-2013.slaskie.pl/zalaczniki/2014/01/17/1389965536.pdf>

**М.П.Баран,**

*кандидат наук з державного управління,  
доцент кафедри публічного управління  
і адміністрування*

**Н.П.Струк,**

*кандидат економічних наук,  
доцент кафедри публічного управління  
і адміністрування*

**І.Д.Озьмінська,**

*кандидат філософських наук,  
доцент кафедри публічного управління  
і адміністрування, Івано-Франківський  
національний технічний університет  
нафти і газу*

**Технологія “партисипативне  
управління+колективне лідерство+краудсорсинг”  
як основа “належного врядування”  
інтелектуальними ресурсами об’єднаних  
територіальних громад в Україні**

Динамічний розвиток протягом XX століття різноманітних технологій управління діяльністю організованих людських спільнот привів до виникнення і впровадження в практику управління таких технологій та інструментів, які орієнтовані на удосконалення використання людських ресурсів і, в першу чергу, їх інтелектуального потенціалу. При цьому, традиційні відносини в історично сформованій типовій управлінській парі “влада (суб’єкт) – суспільство (об’єкт)” в кінці XX – на початку XXI ст. почали поступово змінюватись в напрямку формування нової парадигми державно-соціально-управлінської взаємодії, в якій суспільство починає виступати