

моделі розвитку персоналу, яка є повністю побудованою на індивідуальних особливостях працівника і враховує найбільш важливі характеристики його особистості. Тобто, важливо знайти підхід і розробити методіку для працівників різних типів, що дозволило б кожному з них ефективно почуватися у середовищі, в якому він проходить навчання, що в свою чергу, сприятиме кращому засвоєнню нових знань та виробленню необхідних навичок.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. *What is VUCA?* URL: <http://www.whatisvuca.com/journal/vuca-andcomplexity>
2. Козлов Д.А., Толмачова І.А. *Як здійснювати вплив на людей в житті та бізнесі* – К.: 2017 – 77 с.
3. *Кадровий менеджмент: навчальна література для управлінців* URL: <http://techtrend.com.ua/index.php?newsid=11240>
4. Кльоба Л.Г. *Організаційно-економічний механізм управління персоналом.* URL:http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/14796/1/83_137138_120506_maket_ena_ntb.pdf

**Сидорчук Людмила Петрівна, магістрантка,
Загурський Олександр Богданович, к.ю.н., доцент,
доцент кафедри гуманітарних і
фундаментальних дисциплін**

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ НА СТРАТЕГІЧНОМУ РІВНІ В РЕСПУБЛІЦІ БОЛГАРІЯ

Середовище, в якому працює публічна адміністрація в Республіці Болгарія протягом останніх років, ускладнюється багатьма факторами, серед яких можна виділити: погіршення фінансових та економічних умов, бідність, зростання громадського невдоволення, зростання громадського контролю над державними інституціями, підвищення попиту на державні послуги та очікування щодо якості життя.

В умовах фінансових труднощів попит на державні послуги та державна підтримка зростає, але, з іншого боку, фіскальні обмеження призводять до зниження цінності державної політики. У цей час важливо досягти балансу, але це є досить складним завданням. За соціально-економічними критеріями та за основними показниками, такими як економічна свобода, бізнес-середовище, освіта, свобода слова, Республіка Болгарія в 2013 р. займала одне з останніх місць в Європейському Союзі.

За даними журналу Форбс за 2018 р., Республіка Болгарія зайняла 46-е місце з 161 країн, включених до статистичних даних про діловий клімат. Рейтинг враховував 15 ключових показників: захист прав власності, рівень корупції у відповідній країні, податкова політика, інновації, свобода особиста, комерційна і фінансова, якість життя, розвиток інфраструктури, розміри і розвиток внутрішнього ринку та інші [1].

Тим не менше, незважаючи на сприятливий інвестиційний клімат, у тому числі враховуючи низькі фіксовані податки на прибуток, зберігаються серйозні проблеми. Корупція в державному управлінні, слабка судова система, низька

продуктивність, відсутність прозорості державних закупівель та організована злочинність як і раніше обтяжують інвестиційний клімат та економічні перспективи.

Адміністрації держав-членів Європейського Союзу та кожної сучасної та розвиненої країни мають однакове завдання: вони працюють для людей. Вони працюють для кожної людини з однією кінцевою метою: повага, захист і гарантування прав окремого громадянина, його добробуту та соціального захисту.

У зв'язку з цим, оновлення адміністрації є пріоритетом для кожної країни-члена ЄС. Якість державного управління безпосередньо впливає на економічне середовище і є ключовим фактором сприяння продуктивності, конкурентоспроможності та економічного зростання. Як європейські, так і болгарські громадяни чекають на добре управління з такими основними рисами:

У сучасному суспільстві державі поставлено декілька основних завдань: надавати якісні послуги з меншими ресурсами, адаптувати свою роботу до нового типу суспільства, заснованого на інформаційних технологіях, покращувати бізнес-середовище та надавати кращі послуги підтримки бізнесу. Її конкурентоспроможності та розвитку. Належне управління призводить до більшої довіри та більшої залученості суспільства, тому відновлення довіри громадян до адміністрації є ключовим.

Адміністрація необхідна для того, щоб мати можливість аналізувати та визначати нові суспільні проблеми на ранній стадії, формулювати політику для їх розв'язання та їх впровадження. Для кращого виконання своїх функцій у структурованому вигляді, а також механізму діалогу з організаціями в суспільстві, необхідна адміністрація для того, щоб ознайомитись та гармонізувати інтереси різних груп.

Для цього необхідно забезпечити механізми автоматичної ідентифікації проблем і конфліктів у суспільстві з аналізом причин їх виникнення, забезпечити механізми їх усунення і, на основі широкого суспільного консенсусу, забезпечити цілі і засоби адаптації. державним структурам до динамічно змінюваних потреб суспільства, з метою розвитку гнучкого, сучасного, інноваційного та оперативного управління.

Конституція Республіки Болгарія 1991 року відновила традиції правового забезпечення режиму державної служби. Таким чином, державна служба отримала відповідне регулювання, заклавши основи спеціальної правової бази для державного управління та державних службовців [2].

Як наслідок, у 1999 році був прийнятий Закон Республіки Болгарія про адміністрацію: Закон про державного службовця та Закон про адміністративне обслуговування фізичних та юридичних осіб, а у 2000 році – Закон про доступ до публічної інформації [3-5].

На початку XXI століття в Республіці Болгарія розпочалося запровадження статусу державного службовця шляхом ухвалення передбачених підзаконних актів – Положення про статус державної служби (2000 р.) та постанови Міністра державної адміністрації про документи державної служби (2004 р.). У

Єдиному класифікаторі посад в адміністрації вперше визначено посади державних службовців у адміністрації [6-7].

У болгарській державній адміністрації планування та управління кар'єрою працівників не на належному рівні. Немає чітких кар'єрних шляхів, щоб показати працівникам можливі перспективи їх розвитку. Через це багато з них швидко втрачають мотивацію до роботи і рухаються до реалізації в приватному секторі.

Політика та принципи, що стимулюють мобільність державних службовців, не виконуються достатньо ефективно. У 2018 році в програмах мобільності взяли участь 285 працівників, що вкрай недостатньо. Необхідно зробити це ключовим елементом їхньої кар'єри, повною мірою використовувати різні можливості для мобільності персоналу в інституціях ЄС або в інших країнах-членах ЄС. Що стосується вищих державних службовців, не існує механізмів встановлення обов'язкової мобільності для розвитку управлінських компетенцій.

Таким чином, спочатку доцільно розробити комплексний механізм оцінки та планування потреби у спеціалістах в публічній адміністрації. Це дозволить у будь-який час дізнатися про конкретні сфери, де існує або може існувати дефіцит кваліфікованих спеціалістів.

Важливо створити ефективну взаємодію з університетами, що з огляду на очікувані потреби в регулюванні умов прийому та кількості відповідних спеціальностей. Це дозволить уникнути ризику концентрації занадто великої кількості студентів у спеціальностях, які не дають належних можливостей для практичної реалізації, тоді як адміністрація має гостру потребу у фахівцях у тих областях, які недостатньо охоплені в академічній програмі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Болгарія входить в топ-50 країн для ведення бізнесу у світі, стверджують від Форбс // Болгарська вулиця. URL: <https://www.bulgariastreet.com.ua/bolgariya-vhodit-v-top-50-krashchih-krayin-dlya-vedennya-biznesu-u-sviti-stverdzhuyut-vid-forbs> (дата звернення: 01.05.2019 р.).*
2. *Конституція на Република България от 13.07.1991 г. // LEX bg. URL: <https://www.parliament.bg/bg/const> (дата звернення: 01.05.2019 р.).*
3. *Закон за държавния служител от 27.08.1999 г. // LEX bg. URL: <https://lex.bg/laws/ldoc/2134673408> (дата звернення: 02.05.2019 р.).*
4. *Законът за административното обслужване на физически и юридически лица от 09.11.1999 г. // URL: www.dnsk.mrrb.government.bg/zakoni/z83.pdf (дата звернення: 02.05.2019 р.).*
5. *Закон за достъп до обществена информация от 07.07.2000 г. // LEX bg. URL: <https://lex.bg/laws/ldoc/2134929408> (дата звернення: 02.05.2019 р.).*
6. *Наредба за служебното положение на държавните служители от 20.03.2000 г. // LEX bg. URL: <https://www.lex.bg/laws/ldoc/-549441536/> (дата звернення: 02.05.2019 р.).*
7. *Наредба за провеждане на конкурсите за държавни служители от 16.01.2004 г. // LEX bg. URL: <https://lex.bg/laws/ldoc/2135477172/> (дата звернення: 02.05.2019 р.).*