

Для органів місцевого самоврядування вкрай важлива готовність місцевого населення підтримати їхні ініціативи. Все це пов'язано з тим, наскільки добре місцеві жителі знають своїх виборців в органах місцевого самоврядування, наскільки довіряють їм і системі в цілому. До того ж, участь населення в управлінні об'єднаною територіальною громадою чи іншим населеним пунктом є найважливішим завданням, оскільки самоврядування може стати ефективним тільки за активної участі в ньому населення, яке розуміє можливість реалізації своїх економічних, соціальних вигод, юридичної та правової справедливості, і розглядають свою громадянську активність як вирішальний чинник становлення місцевого самоврядування.

Бібліографія:

1. Іванова Т. М. Мсцеве самоврядування в сучасній функціонування української держави <http://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib.pdf>
2. Лук'янець, Т. І. Маркетингова політика комунікацій [Текст] / Т. І. Лук'янець – К., 2000. – 214 с
3. Місцеве самоврядування в Україні: досвід, проблеми, перспективи: Укл. Євген Дмитрович Прудченко; Дніпропетровська обласна універсальна наукова бібліотека. - Дніпропетровськ. – 2006. – 55 с.

Надія СТЕЦЬ

слухачка магістратури за спеціальністю
«Публічне управління та адміністрування»
(науковий керівник – к.н. держ. упр., доцент кафедри
менеджменту та публічного управління Мосора Л.С.)

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

В умовах реформування місцевого самоврядування та зміцнення його позицій, навчання посадових осіб є одним із чинників утвердження місцевої демократії. У зарубіжних країнах, в яких демократія має давню історію, значна увага приділяється навчання посадових осіб органів місцевого самоврядування. По це свідчить функціонування у більшості країн мережі навчальних закладів, що займаються навчанням обранців та службовців місцевих органів влади. Тож, аналіз досвіду демократичних країн щодо навчання представників місцевої влади та впровадження кращих практик в Україні є актуальним на сьогодні питанням.

У країнах Європейського Союзу має місце широкий спектр різноманітних спеціалізацій, якому сприяє наявність спільної інформаційно-методичної бази системи підготовки та підвищення кваліфікації муніципальних службовців. Єдиний інформаційний простір забезпечує необхідну взаємодію різних рівнів управління і не перешкоджає урахуванню специфіки функціональних завдань, які вирішуються муніципальними службовцями.

Існують різні підходи до правового забезпечення професійного навчання посадових осіб місцевого самоврядування. Зокрема, у Великобританії немає певних норм щодо прав персоналу на навчання. Органів місцевого самоврядування самі несуть відповідальність за навчання своїх службовців, умови проходження якого узгоджуються між керівником і службовцем. У Німеччині законодавством закріплена норма, за якою муніципальний службовець самостійно мусить дбати про підвищення свого професійного рівня щоб бути у курсі усіх нових тенденцій за напрямками своєї діяльності. Додаткова освіта є критерієм для прийняття рішення щодо просування по службі. На відміну від Німеччини і Великобританії у Франції місцеві обранці впродовж одного свого терміну перебування на посаді мають право на професійне навчання (18 дні), адаптоване до їх обов'язків [3].

Рада Європи та її Конгрес місцевих і регіональних влад активно сприяють навчанню та підвищенню кваліфікації муніципальних службовців та депутатів місцевих рад. У 1995 році за їх ініціативою було утворено Європейську мережу навчальних закладів для місцевих влад (ENTO). ENTO – це некомерційна, недержавна організація. Основним завданням ENTO є: надання методичної допомоги; сприяння органам місцевого та регіонального самоврядування, окремим начальним закладам у розробці та впровадженні навчальних програм й окремих навчальних модулів; організації навчальних семінарів та проведенні конференцій та круглих столів [1].

У багатьох європейських країнах національні асоціації органів місцевого самоврядування, недержавні навчальні центри і заклади є впливовими суб'єктами, які здійснюють навчання депутатів місцевих та регіональних рад.

Зокрема, Фонд розвитку місцевої демократії в Польщі, з метою надання високого рівня послуг співпрацює тільки з досвідченими спеціалістами та систематично навчає своїх тренерів. На сьогодні у Фонді діє система акредитації навчання, тренерів і спеціалістів, що дозволяє здійснювати постійний контроль за якістю навчання.

Тривалість навчання, організаційні форми варіюються у кожній країні по-своєму. Наприклад, з метою створення доступного навчання та сприяння децентралізації, окрім традиційних форм навчання, у Бельгії активно використовують дистанційне навчання. У Німеччині, в основному, пропонуються семінари тривалістю 1-3 дні, базові курси, а також серії навчальних модулів. За бажанням слухача можна відвідати один модуль або кілька, або ж усі однієї серії [2].

В Польщі Фонд розвитку місцевої демократії пропонує протягом двох місяців у вихідні дні серію тренінгів для посадових осіб місцевого самоврядування та кандидатів, які балотуються на місцевих виборах [4].

Однією із поширених організаційних форм навчання у країнах ЄС є навчання посадових осіб місцевого самоврядування і службовців на робочому місці, яке може бути добровільним і являється однією із умов для просування по службі, або ж носити обов'язковий характер. Зростання значення професіоналізму вплинуло на основні параметри навчання на робочому місці, що призвело за останні роки до певних змін у ставленні до короткотермінових тренінгів, роль яких зводиться не стільки до навчання, скільки до надання консультацій та координації дій.

Зміст програм навчання представників муніципальної влади охоплює всі сектори розвитку місцевого самоврядування. Серед основних напрямків навчання можна визначити: містобудування, охорона здоров'я, безпека життєдіяльності, соціальна безпека, навчальні заклади, громадський транспорт, енергозабезпечення, екологія та переробка сміття тощо.

Щодо фінансового забезпечення підготовки посадових осіб місцевого самоврядування, то як показує досвід більшості європейських країн стабільне фінансування системи підготовки перепідготовки та підвищення кваліфікації посадових осіб органів місцевого самоврядування передбачає законодавче закріплення обов'язкових нормативів цільових відрахувань з бюджетів місцевого самоврядування (певний відсоток – від 1% до 5 % від фонду заробітної плати муніципальних службовців, або навіть про певний відсоток від загального бюджету органу місцевого самоврядування) [3].

Таким чином, у європейських країнах безперервному навчанню посадових осіб місцевого самоврядування приділяється значна увага, а особливо, виборним посадовцям. Позитивним досвідом для України є те, що у більшості виборним посадовцям місцевих органів влади пропонуються декілька навчальних програм різними навчальними закладами. Зміст програм навчання посадових осіб органів місцевого

самоврядування, в основному, практичного спрямування і стосується основних напрямків розвитку територіальної громади.

Бібліографія:

1. Аспекти розвитку системи навчання та підвищення кваліфікації посадових органів місцевого самоврядування: українська практика та рекомендації ради Європи // [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://ukrreferat.com/chapters/samovryad/aspekti-rozvitku-sistemi-navchannya-ta-pidvishhennya-kvalifikatsii-posadovih-organiv-mistsevogo-samovryaduvannya-ukrainska-praktika-ta-rekomendatsii-radi-evro.html>

2. Жабенко Л. В. Зарубіжний досвід професійного навчання міських голів // Науковий вісник Академії муніципального управління Серія "Управління". – Вип. 1. – К., 2011. – С.369-377

3. Копильцов В. М. Управління професійним навчанням посадових осіб місцевого самоврядування (досвід Франції) // В. М. Копильцов. – [Електронний ресурс] Режим доступу: [http://www.Users/Pavlo/Downloads/aplup_2014_8_13%20\(1\).pdf](http://www.Users/Pavlo/Downloads/aplup_2014_8_13%20(1).pdf)

4. Фонд Розвитку Місцевої Демократії. Офіційний сайт // [Електронний ресурс] Режим доступу: http://www.cwpu.org/show_page_ua.php?id=149

Ольга СУХОРСЬКА

слухачка магістратури за спеціальністю
«Менеджмент»

(науковий керівник – д.е.н., проф., професор, професор кафедри менеджменту та публічного управління Микитюк П.П.)

УПРАВЛІННЯ ВИКОРИСТАННЯМ МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНИМИ РЕСУРСАМИ БУДІВЕЛЬНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Значна кількість підприємств та організацій будівельної галузі нагромадили чималий позитивний досвід ефективного і економного використання матеріальних ресурсів, оскільки вони складають 45,0-55,0% загальних витрат в житловому будівництві. Проте, належного перелому у покращенні використання матеріальних ресурсів в цілому ще не відбулося.

Як показує досвід роботи ряду будівельних підприємств та організацій, цей перелом може відбутися не за рахунок окремих, можливо, і важливих заходів, а лише при одночасному вирішенні комплексу технічних, організаційних і економічних питань забезпечення