

професійний рівень і, як наслідок, більш ефективно виконувати свої професійні обов'язки і рухатись кар'єрною драбиною.

Використані джерела

1. Жуковська А. Ю. Діючі технології та перспективні методики планування професійної кар'єри публічних службовців / А. Ю. Жуковська, О. В. Бречко // Український журнал прикладної економіки. 2017. Том 2. № 4. С. 27-36.
2. Лугова В. М. Основи самоменеджменту та лідерства : навчальний посібник / В. М. Лугова, С. М. Голубєв. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 219 с.
3. Мустафаєва У. Раціональне планування розвитку кар'єри державного службовця – важливий чинник якісної професійної діяльності / У. Мустафаєва // Актуальні проблеми державного управління. 2014. Вип. 1. С. 137-140.

Луцишин Іванна

(науковий керівник: д. е. н., доцент, проф. кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Васіна А. Ю.)

СУТНІСТЬ І ЗАВДАННЯ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ОСВІТИ ОБ'ЄДНАНОЇ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ

Для забезпечення успішного керівництва розвитком освіти об'єднаної територіальної громади потрібні кардинальні зміни в організації діяльності її органів управління. Основною перешкодою для реалізації ефективного менеджменту є те, що «органи влади, які відповідають за надання послуг, не є підзвітними громаді. Недоліки у фінансуванні шкіл могли би бути виправлені за рахунок контролю з боку громадськості за розподілом фінансових ресурсів та якістю освітніх послуг» [3, с. 279]. Власне, у цьому і полягають значні можливості для вироблення ефективних механізмів управління розвитком освіти в об'єднаній територіальній громаді. Ефективне функціонування освітньої галузі можливе лише за умови її переходу до моделі надання якісних освітніх послуг під впливом громадського контролю та з умовою зростання ваги громадськості в системі управлінського впливу. З огляду на це, важливою умовою досягнення амбітної мети – створення сучасної української школи, є якісний освітній менеджмент [1, с. 27].

Система освіти в об'єднаній територіальній громаді включає такі складові: певна місцева рада або уповноважений нею орган управління освітою – відділ освіти; заклади дошкільної освіти; заклади загальної середньої освіти; навчально-виховні комплекси; заклади позашкільної освіти. Виходячи із наявної кількості та типів закладів освіти, що функціонують в об'єднаній територіальній громаді, окреслюються завдання для управлінської моделі розвитку системи освіти. Серед загальних завдань слід виокремити: фундаментальне покращення матеріально-технічної бази закладів освіти; забезпечення стабільності у фінансуванні діяльності закладів освіти; забезпечення надання якісних освітніх послуг та провадження прозорості, відкритості і такої, що відповідає вимогам часу та особливостям певної території, освітньої діяльності; організація якісного, безпечного, доступного освітнього простору із пристосуваннями для осіб із особливими освітніми потребами.

У сегменті дошкільної освіти варто, перш за все, виділяти завдання, що передбачають: забезпечення в межах території обслуговування усіх дітей віком від 3 до 6 (7) років дошкільною освітою; подолання черг в дитячі садки, перехід на електронну реєстрацію батьками дитини /особами, що їх замінюють, у заклад дошкільної освіти; відкриття нових закладів дошкільної освіти чи додаткових груп в існуючих дитячих садках відповідно до конкретно визначеної демографічної ситуації; укомплектування штатів закладів дошкільної освіти відповідно до Типових штатних нормативів, затверджених Міністерством освіти і науки України; забезпечення стабільного виділення коштів із місцевого бюджету на організацію харчування відповідно до норм та вікової градації дітей.

Функціонування закладів загальної середньої освіти вимагає розв'язання наступних завдань: а) створення освітніх округів із спроможною опорною школою з найсучаснішою матеріально-технічною базою та висококваліфікованими педагогічними кадрами; б) організацію підвезення учнів; в) організацію безпечного і корисного харчування відповідно до норм та вікових категорій

здобувачів освіти; г) здобуття керівниками закладів освіти необхідних управлінських навиків, знань щодо організації освітнього процесу, ресурсного забезпечення в умовах фінансової та кадрової автономії, фінансової та медіаграмотності.

Усі новостворені об'єднані територіальні громади (за винятком тих, в мережі закладів яких залишилися заклади позашкільної освіти – будинки школяра, ДЮСШ, будинки юних натуралістів, станції юних техніків, будинки творчості тощо) змушені шукати шляхи вирішення проблеми забезпечення позашкільною освітою учнів закладів загальної середньої освіти. Вирішення питання повинно базуватися на основі чітких та об'єктивних розрахунків варіантів забезпечення послуг закладами позашкільної освіти, серед яких важливо передбачити три: 1) спільне фінансування закладу позашкільної освіти, що знаходиться на адміністративно іншій території; 2) надання позашкільної освіти закладами загальної середньої освіти чи посилення гурткової роботи за рахунок годин варіативної складової навчальних планів на кожен навчальний рік зокрема з обов'язковим врахуванням побажань здобувачів освіти; 3) створення власних структур позашкільної освіти.

Отже, реалізація окреслених завдань можлива за умови використання інноваційних методик управлінського впливу на розвиток системи освіти об'єднаної територіальної громади. Введення необхідних та ефективних змін можливе при залученні до процесу управління «агентів змін», тобто нового кадрового потенціалу, незаангажованого управлінськими методами старої системи. Управління розвитком освіти в об'єднаній територіальній громаді має передбачати вироблення дієвих механізмів імплементації нових Законів України «Про освіту» та «Про загальну середню освіту».

Використані джерела

1. Клокар Н.І., Науменко Г.Г., Гунько Л.В. Освіта в ОТГ: нові підходи до управління в умовах децентралізації влади. Рідна школа. 2017. №11 12. С. 27-31.
2. Управління стратегічним розвитком об'єднаних територіальних громад:

інноваційні підходи та інструменти: Монографія / За заг. та наук. ред. С. М. Серьогіна, Ю. П. Шарова. Д.: ДРІДУ НАДУ, 2016. 276 с.

3. Юрчук Л. Тенденції децентралізації управління освітою в Україні. Вісник Національної академії державного управління (Соціальна і гуманітарна політика). 2009. № 4 (36). С. 276-283.

Луцишин Юрій

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Круп'як Л. Б.)

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО РЕАЛІЗАЦІЇ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ОБ'ЄДНАНОЇ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ

Значною проблемою для об'єднаних територіальних громад, які мають ознаки кризових явищ, є своєрідне туманне бачення майбутнього, крайній суб'єктивізм у судженнях та під час прийняття важливих управлінських рішень. Короткострокові та довгострокові плани об'єднаної територіальної громади повинні бути засновані на детальному, всебічному та обґрунтованому аналізі діяльності територіального об'єднання і кризи, яка склалася чи може скластися. Відтак, на перший план виступають уміння приймати іноді вкрай ризиковані рішення. «Методологія розробки ризикованих рішень повинна бути створена й освоєна, тому що вона значною мірою визначає такі якості управлінських рішень, як своєчасність, повнота відображення проблеми, конкретність, організаційна значимість. Ці властивості мають особливе значення в антикризовому управлінні» [2, с. 11].

Первинною сферою використання системи антикризового управління були бізнесові структури, підприємства та організації, що є набагато мобільнішими, гнучкішими та сприятливішими до змін структурами, ніж органи державної влади або місцевого самоврядування. Особливо це стосується українських систем державного та муніципального управління, джерелом формування