

and the guarantor of the prosperity of the country's economy. Small and medium enterprises are the main representatives of the middle class, their development will bring economic growth and stability.

But factors such as corruption, excessive tax pressures and limited access to financial resources do not allow entrepreneurship to develop in the normal way, and in some cases be a key player leading to the collapse of business.

Purpose. The aim is to draw the attention of the public and state leaders to promote the development of small and medium enterprises. To find the right ways to reform public authorities in the sphere of entrepreneurial activities, for the development and prosperity of Ukraine and Ukrainian people.

Methods. An analysis was carried out using a variety of sources in the field of small and medium enterprises. Also conducted a comparative analysis of the action conducted by Ukraine, and actions that are implemented or are to be implemented for business development in other developed countries.

Results. After analyzing the situation, it was discovered that in our country there was a negative climate for the development of entrepreneurship. Political instability and the military situation in Ukraine are worsening conditions for doing business. Corruption and taxation problems generate the emergence of illegal enterprises, with so-called hidden profits. From the side of the state there is no clear regulation program, laws for to overcome the crisis, which will give impetus to economic development, are accepted only partially.

Originality. The first priority in improving the situation is: 1) to overcome corruption, is the biggest problem that constrains the country's development in all sectors; 2) deregulation - simplify paper fuss; 2) reduction of tax rates, which will facilitate the opening of their own business and its further development, even in a politically unstable country; 3) to increase the protection of entrepreneurs' rights (corruption in courts and other state human rights structures); 4) support from the state in the field of business lending, with lower interest rates.

Conclusion. At the moment, the actions directed by the government of our state for the development of small and medium-sized entrepreneurship are ineffective. Approved bills designed to promote this industry does not work and only hamper the development of. Ukraine still falls behind in all international development rankings.

In our opinion, in order to get out of this crisis, the government together with community representatives, small and medium enterprises should adopt and implement reforms in human rights structures, to create conditions to overcome corruption and to provide financial support for business.

Conducting reforms will give impetus to attracting new investments, provide favorable conditions for the creation of new projects, thus creating new jobs and modernizing production.

Keywords: economic relations; state support; methods of management; development problems; deregulation; corruption, taxation, reforms.

*Одержано редакцією 29.01.2018 р.
Прийнято до публікації 08.02.2018 р.*

УДК 351

Шабанова Еліна Миколаївна
магістрант,

ДВНЗ «Криворізький національний університет»
ellishabanova@i.ua

Адамовська Вікторія Сергіївна
кандидат економічних наук, доцент кафедри обліку,
оподаткування, публічного управління та адміністрування,
ДВНЗ «Криворізький національний університет»,
02vika0211@gmail.com

ВИКОРИСТАННЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ ПРИ ОРГАНІЗАЦІЇ УКРАЇНСЬКОЇ ПОЛІТИЧНОЇ СИСТЕМИ ДЛЯ ЕФЕКТИВНОГО ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Анотація. У статті представлені загальні напрями підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців на основі вітчизняного і зарубіжного досвіду. Обґрунтовано можливості та перспективи впровадження напрямів державно-управлінських реформ на прикладах конкретних країн. Зазначено доцільність реформування державного управління, а також представлений стратегічний план на 2016-2020 рр. та напрями його втілення. Запропоновано зміни до підвищення

ефективності, результативності державного управління, а також зміни статусу та вимог, зокрема рівня кваліфікації та компетенції, сучасного державного службовця.

Ключові слова: *політична система; політичний діяч; державне управління; державний службовець; кваліфікація; андрологічний підхід; коучинг; клієнталіський підхід; менеджеризм; дебюрократизація; корпоративізація.*

Постановка проблеми. Світове суспільство намагається вирішити цілу низку проблем, пов'язаних зі змінами у структурі виробництва, мінливим станом банківської системи, раціональне використання ресурсів і грошових коштів, реформуванням системи освіти та впровадження екологічних заходів у систему виробництва, співпраця з іншими країнами та вирішення конфліктів військового, терористичного, релігійного, політичного характерів, проблеми біженців та масова еміграція. Під впливом процесів інтеграції, інтернаціоналізації, уніфікації, впровадження новітніх технологій - сьогодні ми можемо спостерігати абсолютно іншу картину світу, в якій глобальні пріоритети розвитку країн змінюються під впливом цілого ряду причин, зокрема розвитку економіки, ресурсо- та енергозабезпечення, міжнародного поділу праці, природних катаклізмів та інших факторів. Вирішенням цих проблем кожна з країн займається окремо, впроваджуючи та адаптуючи низку заходів у відповідно з власними можливостями та перспективами розвитку. Але необхідною передумовою формування подальших стратегічних цілей є формування ефективного апарату управління держави, або іншими словами відповідної політичної системи, представниками якої мають бути досвідчені політики, що вміють адекватно оцінювати поточний стан всіх сфер життя країни, працювати на перспективу і впроваджувати необхідні реформи, реагувати на зовнішні загрози і попереджати майбутні проблеми, тісно співпрацювати між собою і громадянами, сприяти створенню системи довіри між вищими категоріями управління держави і простими громадянами. Для вирішення поставлених завдань перш за все треба «виховати» команду досвідчених фахівців у відповідності із сучасними вимогами, стандартами та потребами.

Аналіз останніх досліджень і публікацій та виокремлення частини нерозв'язаної раніше проблеми. Проблемам ефективного підготовки майбутніх фахівців та спеціалістів, зокрема пов'язаних із роботою в сфері державного управління, присвячені праці відомих вітчизняних дослідників, зокрема В. Бойка, С. Ківалова, Л. Біла, О. Окіса, Н. Гнидюка, І. Тимошенка, В. Савченка, В. Євдокименка, Т. Кіцака, В. Гриненка, серед зарубіжних дослідників У. Барча, Ю. Кузнецова, С. Погорельської, Е. Грея, Е. Уткіна та інших. Проте, незважаючи на значні досягнення попередників, низка питань теоретико-методологічного та практичного характеру потребують детальнішого висвітлення і подальших наукових розвідок. Сучасні глобальні зміни, що призвели до низки таких явищ, як міжнародного поділ праці, зміни у структурі виробництва, поява та зникнення нових технологій та продукції, що з нею пов'язана, зміни у структурі попиту і потребах споживачів, розвиток та впровадження науково-дослідницьких методик у різноманітні сфери суспільного життя, інформатизація та поглиблення стосунків між країнами призвели до того, що потрібно змінювати і систему підготовки спеціалістів у всіх напрямках, зокрема із застосуванням зарубіжного досвіду і новітніх методик, а також приділити уваги системі перепідготовки та підвищення кваліфікації, відповідно до розвитку країни та сучасних потреб суспільства у цілому. Особливо це є актуальним питанням для України, як майбутнього члена ЄС.

Метою статті є визначення ефективного системи підготовки державних службовців та політичних діячів з урахуванням вітчизняного і зарубіжного досвіду.

Викладення основного матеріалу. Підготовка, перепідготовка та підвищення рівня кваліфікації державних службовців для забезпечення належного рівня професіоналізму та компетентності, - є одним із провідних завдань державної політики, що окреслено у Законі України «Про державну службу».

Необхідність реформування системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців знайшла своє відображення у напрямках

адміністративної реформи, в рамках якої пріоритетними завданнями є підготовка державних службовців, готових до впровадження нововведень, здатних нести відповідальність за прийняті рішення, які володіють необхідними знаннями та які з повагою ставляться до історичного розвитку країни. Першими кроками щодо створення такої системи стало прийняття ряду нормативно-правових актів, спрямованих на вирішення вказаних завдань: указів Президента «Про стратегію реформування системи державної служби» і «Про Комплексну програму підготовки державних службовців», постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження наукової програми розвитку державної служби та вдосконалення державного управління».

Загальнообов'язкове професійне навчання державних службовців проходить переважно у державних закладах, зокрема у національній академії державного управління при Президенті України (її регіональні інститути розташовані в Дніпропетровську, Львові, Одесі та Харкові), вищих навчальних закладах за спеціальностями галузі знань «Державне управління», спеціальні центри підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, а також в закладах післядипломної освіти [1].

Нині реально існують і функціонують шість підсистем професійного навчання державних службовців з урахуванням відомчої специфіки їх діяльності, зокрема працююча під керівництвом Головного управління державної служби України система навчання державних службовців органів державної влади та місцевого самоврядування, система навчання кадрів силових структур — за відомчою підпорядкованістю, система навчання службовців юридичних установ і судових органів, система навчання службовців сфери сільського господарства, система навчання службовців сфери охорони здоров'я, система навчання службовців сфери зайнятості населення.

Функціонування та розвиток системи освіти має відбуватися за такими принципами: обов'язковість цільової спрямованості навчання на основі дотримання державних освітніх стандартів і критеріїв; забезпечення можливості навчатися за державні кошти у вищих навчальних закладах з конкурсною системою набору, яка б забезпечувала постійне оновлення програми навчання; формування відповідної матеріально-технічної бази з вільним доступом до неї слухачів системи; організація та стимулювання розвитку науково-дослідної діяльності; широке використання вітчизняного та зарубіжного досвіду державного управління та державної служби; об'єднання можливості навчатися та підвищувати рівень кваліфікації разом із роботою та службово-посадовим просуванням по кар'єрній сходинці. У системі розвитку державних службовців мають реалізовуватися багато практичних завдань: оцінка здібностей і можливостей державних службовців, їхня атестація, просування по службі, розвиток здібностей службовців до освіти, праці та готовність на практиці до розкриття свого потенціалу, використання державних службовців на посадах, що відповідають рівню їхньої кваліфікації, створення системи стимулювання праці, планування службової кар'єри та інше.

Професійно-кваліфікаційний розвиток в основному пов'язаний із освітою і самоосвітою державних службовців, набуттям нових знань і нового професійного досвіду.

Поряд із традиційними підходами навчання, підготовки та підвищення рівня кваліфікації у сучасній практиці з'являються і нові підходи, ціллю яких є саме стимулювання вдосконалювати власні знання, навички та здібності шляхом розкриття та розвитку власних вмінь, талантів, можливостей, - для подальшого використання у практичних ситуаціях. Мова йде про андрологічний підхід, який ґрунтується на сприятливому розвитку та збагаченні цілісної особистості фахівця, прояву її самостійності, актуалізації наявних і потенційних здібностей та можливостей [10].

Другий підхід отримав назву коучингу, відмінною рисою якого є стимулювання і розробка програми для фахівця вищестоящим керівництвом (менеджером, директором, начальником та ін), що може включати систему тренінгів та семінарів, участь у конференціях та розробка комплексних завдань, виконання яких потребує поряд з високим рівнем професіоналізму також і творчого підходу, а задовільне виконання

поставленого завдання охоплюватиме інтереси як керівництва, так і підлеглого, відкриваючи можливості особистісного кар'єрного зростання [2].

Професійно-посадовий розвиток в основному пов'язаний із пошуком найбільш ефективної раціональної системи розстановки кадрів, службового просування на основі використання здібностей і можливостей кожного державного службовця, оптимальної реалізації в колективі позитивних якостей службовців, досвіду, віку, розуму. Все це може знайти відображення у плануванні кар'єри службовця. У майбутньому доцільно буде залучати на конкурсній основі й мережу недержавних навчальних закладів, яка в умовах ринкових відносин пропонуватиме різноманітні освітні послуги. У контексті міжнародної співпраці України з іншими країнами, зокрема Європейським Союзом, - буде доцільно ознайомитись із зарубіжною системою та умовами підготовки майбутнього персоналу державної служби.

Загальною нормою в Європі є орієнтація на максимальне використання творчого потенціалу управлінського персоналу. Примушення з боку керівництва замінюється стимулюванням, а розширення меж діяльності державних службовців дозволяє перетворювати необхідні завдання з благоустрою держави на особисті бажання виконати все необхідне найбільш якісно та ефективно. Більшість дослідників вважає, що саме культура є вирішальним інструментом мотивації і, відповідно, формування або долучення корпоративної культури, яка приводить до сприятливого психологічного клімату в колективі, стає за сучасних умов глобальним стратегічним ресурсом.

Змістовно система управлінських інновацій у Європі спрямована на трансформацію державного управління в механізм обслуговування потреб клієнтів – громадян, соціальних організацій, суспільства. Так звана «клієнталістська модель» державного управління впроваджується й удосконалюється вже чверть століття і характеризується багатьма дослідниками як нова управлінська парадигма в діяльності органів державної влади. На практиці подібний підхід «нового державного управління» передбачає перегляд усіх функцій держави, та як наслідок, збільшення конкуренції в галузі надання послуг громадянам [3].

Ринково-клієнтарний характер відносин між громадянами та державними службовцями передбачає перетворення громадян з пасивних платників податку в активних клієнтів – споживачів послуг державного управління, а це, в свою чергу підриває основи бюрократії та підвищує ефективність роботи чиновників [4].

Спрямованість управлінських інновацій на розширення можливостей громадян у сфері державного управління регламентується в низці європейських документів. Зокрема, Служба державного управління ОЕСР у документі «Управління як надання послуг: громадськість як клієнт» формулює такі компоненти як відкритість, що полягає у вільному доступі до інформації, щодо обов'язків державних посадових осіб; залучення клієнтів як активних учасників пропозицій і дій органів державної влади; задоволеність клієнтів від надання послуг, відповідно до потреб і конкретних запитів; доступність, що полягає у легкому доступі до органів влади в зручний час і до інформації в зручній формі.

У зв'язку з цим у більшості розвинених країн проводиться політика демонополізації, за якої все більшого поширення набуває практика підписання контрактів із недержавними й приватними структурами на виконання певного виду робіт, оголошення тендерів. У результаті населення має більшу свободу вибору в отриманні послуг, державні службовці одержують стимул для підвищення якості надаваних послуг, а в підсумку підвищується результативність діяльності всього державного апарату.

На сьогоднішній день в країнах Європейського Союзу виділяють цілий ряд напрямів державно-управлінських реформ, зокрема:

Інформатизація та дебіюрократизація, що полягає в переході від «жорсткого» мислення класичної бюрократії до «м'якого» мислення сучасних державних менеджерів, а головною метою є підвищення прозорості та якості системи послуг. Прикладами є

регулярне проведення оцінки результатів державних програм реформування у Великобританії та Фінляндії.

Новий менеджеризм, передбачає залучення передових розробок та основних принципів управління з бізнес-менеджменту, найбільш успішні ідеї якого було покладені в основу «організаційної кібернетики» [5].

Сервісне адміністрування, або ідея адміністрації як служби сервісу, що полягає у створенні електронної системи надання послуг, що полягає в розміщенні правил, вимог, порядку, моніторингу і вдосконалення наданих послуг відповідними службам та міністерствами. У Великобританії запроваджена система стандартів роботи з громадянами, яка передбачає визначення для державних службовців показників роботи з населенням, а також рівня ефективності громадських коштів [6].

Приватизація та введення економічних елементів регулювання управлінських процесів може відбуватися у формі продажу організацій держсектору або передачі державою своїх служб приватному сектору через систему контрактів. Приватизація передбачає також корпоративізацію, коли напівдержавні структури функціонують згідно з ринковими нормами [7].

Принципи корпоративізму і неокорпоративізму передбачають створення децентралізованих державних структур нового типу, перехід від класичної бюрократії до корпоративних методів управління. Прикладом є створення у Німеччині " нової моделі адміністрації як служби гарантованого сервісу", при цьому акцент робиться на зростанні громадянської активності населення та забезпеченні прав споживачів.

Неокорпоративізм передбачає мережевий підхід до управління і характеризується перетворенням державних структур у своєрідну відкриту мережу, де відсутні інформаційні бар'єри. Характерний для Франції, Великобританії та інших англосаксонських держав сучасного світу.

На сьогоднішній день впровадження подібних реформ є найбільш актуальним питанням, що спричинено низьким рівнем обслуговування та співпраці громадян з державними службами, відомствами та міністерствами. Поява нових філій, комітетів, підрозділів не забезпечується відповідними змінами у відносинах органів державного апарату з громадянами. Замість спрощеної структури проведення процедур або вирішення поставлених проблем та задач, ми спостерігаємо розгалужену бюрократичну систему. Отже головними завданнями публічного управління залишаються забезпечення ефективної співпраці з клієнтом та розробка новаторських рішень у забезпеченні сервісних послуг. Повертаємося до необхідності підготовки кваліфікованого персоналу державної служби.

Кожна країна характеризується особливими рисами діючої системи державної служби. На прикладі Австралії, Канади, США, Великобританії, система державної служби характеризуються відкритістю та високим рівнем мобільності і конкурентоспроможності їх персоналу. Також для цієї моделі характерний досить строгий контроль з боку громадянського суспільства. Протилежна ситуація складалась в Німеччині, Франції та Японії, де система державної служби є закритою, з властивою їй ієрархічною системою добору кадрів та елітарними рисами в системі професійної підготовки вищих керівних кадрів. Для країн континентальної Європи спільним є використання закритих, або елітарних, моделей адміністративних систем, а також притаманним їй так званого «євроконтинентального феномену», що характеризується підготовкою універсальних спеціалістів із полівалентними знаннями та вміннями, які здатні виконувати свої професійні обов'язки в будь-якій сфері державної служби, зокрема адміністративній, контрольній, інспекційній, економічній, дипломатичній та інших. Для країн Північної Америки поряд з підготовкою фахівців у вищих навчальних закладах, коледжах та школах також існують спеціальні внутрішньовідомчі курси, центри підвищення кваліфікації, вечірні курси тощо [8].

Іншу класифікацію моделей підготовки державно-управлінських кадрів було виділено під час проведення круглого столу «Професійне навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: зарубіжний та вітчизняний досвід», який відбувся 28.09.2010 р. в НАДУ, відповідно до якого виділяють такі моделі: ліберально-демократична (західна), що характеризується орієнтацією здебільшого на досить короткотермінове практико-спрямоване стаціонарне навчання, викладання навчальних програм в університетських навчальних закладах і спеціалізованих школах державного управління; адміністративна, де здійснюється цілеспрямоване навчання кадрів за державним замовленням; українська модель, яка становить симбіоз двох систем, але яка має певні переваги над ними з огляду на розвиненість її науково-освітньої академічної структури.

Підсумовуючи, відзначимо, що для підвищення результативності української державної служби є сенс скористатися досвідом інших країн, чия система вже виправдувала свою ефективність. Зокрема продовжувати впроваджувати та удосконалювати конкурсну систему набору персоналу із забезпеченням вільного доступу для спостереження за всіма етапами його проведення, для виключення «хибних» результатів. Віддавати перевагу кандидатуві, що володіє необхідними знаннями у сфері економіки, права, володіє та вміє працювати з необхідними комп'ютерними програмами, володіє вільно українською, російською та англійською мовами. Сприяти наданню можливості проходити практику за кордоном у відповідній сфері суспільного життя (освіти, економіки, права, культур, бізнесу, будівництва, інноваційних технологій, тощо.). Доцільним запровадити до обов'язкової системи освіти вільний та безкоштовний доступ до семінарів, курсів, конференцій, як за темами діяльності державних служб, так і загально кругозору, зокрема психології, особистісного розвитку, загальних тенденцій ведення і запровадження власного бізнесу, курсів з проведення публічних виступів та презентацій.

2016 рік став переламним моментом для реформи державного управління. Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 р. № 474 схвалено Стратегію реформування державного управління України на 2016 - 2020 роки, що була прописана у тісній співпраці з експертами Програми підтримки вдосконалення врядування та менеджменту (SIGMA), Європейської Комісії та громадянського суспільства.

За результатами 2016 року Уряд забезпечив усі передумови – стратегію, план заходів, законодавство, фінансування, координаційні структури – для налагодження щоденної системної роботи із впровадження реформи державного управління за п'ятьма ключовими напрямками:

- 1) стратегічні засади реформування державного управління;
- 2) стратегічне планування, формування і координація політики;
- 3) державна служба та управління людськими ресурсами;
- 4) підзвітність;
- 5) надання адміністративних послуг, адміністративні процедури, електронне урядування.

Для створення передумов успішного впровадження реформи державного управління у 2016 році Уряд активно працював одразу за кількома напрямками:

1. Створення ефективної системи координації реформи. У рамках засідань робочої групи «Стратегічне планування, формування і координація державної політики, організація системи центральних органів виконавчої влади» обговорювалися наступні питання: організація внутрішньої структури міністерств, розподіл обов'язків між міністрами та державними секретарями, вдосконалення Регламенту Кабінету Міністрів, запровадження стратегічного планування, запровадження посад фахівців з питань реформ, внесення змін до законів України «Про Кабінет Міністрів» та «Про центральні органи виконавчої влади».

2. Підвищення інституційної спроможності, зокрема кадрового забезпечення, ключових державних органів, відповідальних за впровадження реформи державного управління.

3. Створення системи моніторингу реалізації реформи державного управління, головним завданням якої буде аналіз діяльності робочих груп Координаційної ради з питань реформування державного управління показав, що більш ефективною є робота в рамках невеликих робочих груп. Це забезпечить більш швидку координацію та оперативність прийняття рішень.

4. Створення інституційної спроможності Секретаріату Кабінету Міністрів до стратегічного планування та його міжвідомчої координації, зокрема створено Департамент з питань стратегічного планування та координації державної політики.

Відповідно до ключових напрямів роботи до складу Департаменту входять шість відділів: з питань стратегічного планування; моніторингу міжнародних зобов'язань, методології аналізу державної політики, з питань міжвідомчої взаємодії, з питань управління змінами, з питань організаційної роботи.

5. Розроблено методики підготовки стратегічних документів, моніторингу та оцінки результативності виконання стратегій, підготовки програмних і стратегічних документів державної політики (аналітична записка, “зелена книга”, “біла книга”, концепція, стратегія, програма тощо) та методики впровадження чіткого взаємозв'язку фінансування тих чи інших політик з їх результатами.

6. Підвищення ефективності процедур ухвалення урядових рішень та зменшення бюрократичного навантаження на державні органи.

7. Проведення конкурсів на державну службу з метою залучення до державних органів найкращих фахівців у своїх сферах.

8. Узагальнення статистичної інформації щодо співробітників державної служби.

9. Покращення умов оплати праці державних службовців, зокрема для тих посад, ефективність яких є критично важливою для впровадження всіх реформ.

10. Впровадження електронної інформаційної системи управління людськими ресурсами.

Очевидно, що ефективність державного управління значною мірою залежить від діяльності керівників вищої ланки, недооцінка роботи яких завжди призводила до негативних наслідків.

Висновки та перспективи подальших розвідок. Трансформаційні процеси в сучасному суспільстві створюють умови до появи зовсім іншого типу державного службовця, найважливішими рисами будуть вміння оперативно приймати рішення; гнучко адаптуватися до мінливих ситуацій і виробничих технологій; креативність; здатність до інновацій. Визнання особливої ролі керівної ланки в держапараті сприяло появі в розвинених країнах світу окремого інституту - служби вищих чиновників, яка дає змогу відбирати найбільш талановитих і компетентних фахівців, зорієнтованих не на власну кар'єру, а на сумлінне виконання своїх службових обов'язків [9].

Важливими чинниками підвищення ефективності, результативності державного управління мають бути: розвиток партнерства з приватним сектором та багатоаспектної взаємодії з громадськістю; прозорість і відкритість діяльності організацій та установ державного сектору; удосконалення механізмів звітування, моніторингу й контролю. Впровадження зазначених ефективних механізмів реформування державного управління сприятиме успішному виконанню стратегічних завдань розвитку Української держави. Розробка пропозицій з їх впровадження в Україні є перспективним напрямом подальших досліджень.

Список використаної літератури

1. Реформування державної служби в контексті адміністративної реформи: навчальний посібник / [укл. О. Л. Леонов, І. Л. Тимошенко, В. Л. Савченко]. - Донецьк : ДООЦППК, 2013. - 59 с.
2. Адамовська В.С. Сучасна вітчизняна та зарубіжна практика застосування коучингу в системі підготовки державних службовців для здійснення ефективного публічного управління / В.С. Адамовська, Е.М. Шабанова // Реформування соціально-економічної системи суспільства: Матеріали Міжнародної

науково-практичної конференції (м. Івано-Франківськ, 22 грудня 2017 р.) : тези доповідей. – Івано-Франківськ, 2017. – С. 183-187.

3. Гнидюк Н. Засади функціонування системи державного управління (уроки з досвіду країн Центральної та Східної Європи, що готуються до вступу в ЄС) / Н. Гнидюк. - Тернопіль: Лілея, 2001. – 40 с.

4. Євдокименко В. Управлінські, адміністративні і громадські послуги як сегмент регіональних ринків / Євдокименко, О. Поляк // Регіональна економіка. – 2004. – №4. – С.16–24.

5. Кузнецова Ю. А. Повышение качества и эффективности бюджетных услуг : обобщение опыта зарубежных стран / Ю. А. Кузнецова. [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.anrb.ru/isei/cf2006/d897.htm>

6. Погорельская С. В. Германия: социально-политические аспекты "внутреннего единения" / С. В. Погорельская // Актуальные проблемы Европы. - 2010. - № 4. - С. 95-96.

7. Литвинцева Е. Реформирование государственной службы в зарубежных странах / Е. Литвинцева // Гос. служба. - 2010. - № 6. - С. 173-184.

8. Гриненко В. Професійне навчання вищих керівних кадрів для державної служби в зарубіжних країнах // Вісн. УАДУ. - 2005. - №3. - С. 162-169.

9. Секретаріат Кабінету Міністрів України ЗВІТ про виконання у 2016 році Стратегії реформування державного управління на 2016-2020 роки

10. Knovle's M.Tovads a Model of Liverlong Edukation, с. 6 [Электронный ресурс] / Режим доступа: https://flamelawyer.io.ua/s88874/navchannya_derjavnih_slujbovciv

References

1. Reforming the civil service in the context of administrative reform: a manual (2013) / [ukl. O. L. Leonov, I. L. Tymoshenko, V. L. Savchenko] ; Donetsk Regional State Administration, Donetsk Regional Center for retraining and raising the level of skills of employees of state authorities, local self-government bodies, state enterprises, institutions and organizations. - Donetsk: DOTSPPK. (in Ukr.)

2. Adamovska, V.S. & Shabanova, E.M. (2017). Modern domestic and foreign practice of using coaching in the system of training civil servants for effective public management. *Reformation of the socio-economic system of society: Materials of the International Scientific and Practical Conference (Ivano-Frankivsk, December 22, 2017)*, pp. 183-187. (in Ukr.)

3. Hnidyuk, N. (2001). *The Principles of the Functioning of the Public Administration System (Lessons Learned from the Experience of Central and Eastern European Countries Preparing for EU Accession)* - Ternopil: Lilia, 2001. - 40 p. (in Ukr.)

4. Yevdokymenko, V., Polyak, O. (2004). In Administrative, administrative and public services as a segment of regional markets. *Regional economics*, 4, 16–24. (in Ukr.)

5. Kuznetsova, Y.U. A. Improving the quality and efficiency of budget services: generalization of experience of foreign countries Available at: <http://www.anrb.ru/isei/cf2006/d897.htm> (in Russ.)

6. Pohorel'skaya, S. V. (2010). Germany: socio-political aspects of "internal unity" *Aktual'nye problemy Evropy*, 4, 95-96. (in Russ.)

7. Lytyvntseva, E. (2010). Reforming the civil service in foreign . *Hos. Sluzhba*, 6, 173-184. (in Russ.)

8. Hrynenko, V. (2005). Professional training of senior management personnel for the civil service in foreign countries. *Visn. UADU*, 3, 162-169. (in Ukr.)

9. Secretariat of the Cabinet of Ministers of Ukraine REPORT on the implementation of the 2016-2020 Strategy for the Reform of Public Administration in 2016 (in Ukr.)

10. Knovle's, M.Tovads a Model of Liverlong Edukation, с. 6 Available at: https://flamelawyer.io.ua/s88874/navchannya_derjavnih_slujbovciv

Shabanova Elina Mykolaivna

magistrate

National University of Krivoy Rog

ellishabanova@i.ua

Adamovska V.S.

PhD, associate professor of the accounting, taxation,

public management and administration department,

National University of Krivoy Rog

02vika0211@gmail.com

FOREIGN EXPERIENCE APPLICATION ON THE UKRAINIAN POLITICAL SYSTEM TARGETED TO ACHIEVE THE EFFECTIVE PUBLIC ADMINISTRATION MANAGEMENT

Abstract. Introduction. The Ukrainian society stands at the launch of introducing the latest technologies, standards and reforms that cover economic, social and political life spheres of society. The state policy prioritizes the establishment of an effective political system which implies organization of a highly skilled and competent team

of experts. Thus, the direction of Ukrainian development and expansion of capacities and future opportunities solely depends on selection of civil servants and state politicians.

Purpose. The main purpose of the analyses is modernization of the political system and defining effective public servants and state politicians training structure which would incorporate foreign and domestic experiences, as well take into account present day standards, requirements and challenges.

Results. The current conditions of development require radical fundamental changes in the accepted system of civil servants and state politicians trainings. The real expert who is engaged in the civil service or is somehow connected to the constitution of laws, the introduction of new standards, rules or regulations, besides his relevant knowledge and skills, needs to have features that meet expectations of modern conditions of development. Particularly he has to be able to take prompt decision, be flexible and adapt to different situations including the economic, financial or technological fields and at the same time be capable to find creative and unconventional solutions in order to answer traditional questions. Therefore various countries are developing and implementing various techniques to train future civil service experts through incorporation new types of programs, workshops and seminars in the basics. Similar program, based on local and foreign experiences, are launched in Ukraine. In addition, the government and other public services encourage and support employees' interest to learn languages and computer programs, to attend courses and psychology seminars, business seminars etc.

Originality. The each country develops their own strategy depending on economic developments, resources, territorial location, and climate, level of migration, conflicts, religion and nature. Although not every country is able to influence different directions of development. However every country which is concerned about future perspectives of development is able to make an effort and ensure the appropriate level of education offered for a required number of professionals. Thus it is advisable to introduce methods of coaching. The customer-centered approach of civil servants' cooperation requires to create a new type of civil servants.

Conclusion. In order to increase the effectiveness of government administration it is important to develop a partnership with the private sector and establish cooperation with society, increase the state's transparency and improve monitoring and control mechanisms.

Keywords: political system, state politician, public administration, civil servant, qualification, andrological approach, coaching, customer-centered approach, managerialism, de-bureaucratization, corporatization.

*Одержано редакцією 19. 02.2018 р.
Прийнято до публікації 28.02.2018 р.*