

возможностей Интернета при заполнении лоббистских регистрационных форм и отчетов, а также общий доступ к этим сведениям; дополнение законодательного регулирования эффективной системой саморегулирования лоббирования за счет разработки лоббистскими союзами корпоративных морально-этических актов профессионального поведения.

Ключевые слова: тренды, законодательное регулирование, лоббирование, морально-этические акты, страны Западной Европы.

Nesterovych V. Basic Trends in Legislative Regulation of Lobbying in Western Europe. The article considers basic trends in legislative regulation of lobbying in Western Europe on the example of four countries - Germany, France, Great Britain and Ireland. The author singled out the important role of EU institutions in the framework of their anti-corruption initiatives to improve its lobbying legislation in the states – members of the Union. The basic trends in the legislative regulation of lobbying in Western Europe are: increasing transparency and openness in decision-making by public organizations authorities in the framework of anti-corruption initiatives of the European Union; availability of extraordinary demand for the possibility to represent and protect their interests in lobbying manner among commercial institutions; significant improvement of the rules of registration of lobbyists and procedure of lobbying; an effective system of declaration of the government member's gifts or other material compensation he received during his time in office; the use of the Internet while filling in the lobbying registration forms and reports and public access to this information; supplying the legislative regulations with effective system of corporate ethical acts of professional conduct as a means of self-regulation of lobbying worked out by lobbying associations.

Key words: trends, legislative regulation, lobbying, ethical acts, Western European countries.

УДК 35.084.00176:352 (477)

В. Федоренко

Інституціоналізація діагностики і розвитку управлінських та лідерських здібностей публічних службовців – пріоритетний напрямок реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні

Стаття присвячена проблемам теорії та практики виявлення та розвитку професійно важливих управлінських і лідерських здібностей державних службовців і службовців органів місцевого самоврядування в умовах реформи публічної служби, започаткованої в Україні в 2014-2015 рр. Досліджуються перспективи унормування в новому Законі «Про державну службу» тестування, щорічної оцінки та інших інструментів виявлення та розвитку управлінського і лідерського потенціалу публічних службовців. Обґрунтовується концепт розробки і запровадження відповідного навчального модуля в магістерські програми з публічного управління та адміністрування в Україні.

Ключові слова: державна служба, служба в органах місцевого самоврядування, лідерство, реформа публічної служби, Закон «Про державну службу», діагностика та розвиток управлінських і лідерських здібностей, тестування, співбесіда.

Постановка проблеми та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. ХХІ ст. подарувало людству безліч цікавих ідей, здобутків науково-технічного прогресу та різноманітних винаходів, витворів мистецтва та знакових постатей. Громадянське суспільство та соціальний капітал, у поєднанні з повагою до прав і свобод людини, верховенства права та демократії, стали загально визнаними цінностями для держав-учасниць ЄС, США, Швейцарії, Канади, Японії та інших потужних держав сучасності та дороговказом для держав, що розвиваються й поділяють ці цінності. Україна ж дієво довела свою відданість демократичним цінностям під час Революції гідності 2014 року та в наступний рік, що ознаменувався започаткуванням конституційної реформи, реформи у сфері державного управління та місцевого самоврядування, судоустрою та судочинства, правоохоронної діяльності тощо.

Водночас, саме за останні півтора десятиліття перед народами і державами постали і нові, раніше не бачені виклики і загрози планетарного масштабу: війни, міжетнічні конфлікти, зубожіння

та злидні цілих народів і країн, епідемії невиліковних хвороб, політична корупція, утворення Ісламської держави, наймасштабніша після II світової війни міграція вихідців з країн Близького Сходу і Африки до Європейського Союзу та ін. До того ж, у багатьох посттоталітарних державах, у тому числі й пострадянських, процеси демократизації відбуваються за ініціативи і під контролем національних еліт та поза реальним впливом громадянського суспільства і його інститутів, що призводить до феномену утвердження т.з. «імітаційної демократії».

Закономірною реакцією на зазначені здобутки цивілізаційної думки і виклики та загрози, що постали перед державами і народами, стало переосмислення цінності людських ресурсів, професіоналізація управлінської діяльності та розвиток лідерства не лише в бізнесі, а й на публічній службі. Свого часу, у 1767 році, відомий шотландський мислитель, фундатор теорії громадянського суспільства А. Фергюсон писав: «Державний діяч може бути наділеним широким розумінням стану справ в суспільстві, а ті, хто слугує його інструментом, не мають уявлення про ту систему, частиною якої вони є» [12, с. 266].

Натомість, у XXI ст. кожен публічний службовець повинен мати стратегічне мислення державного діяча, постійний взаємозв'язок з громадянським суспільством, вичерпне уявлення про систему державного управління та місцевого самоврядування й навички та вміння управляти цими системами, а також бути беззаперечним лідером у своїй професії. Адже сучасний публічний службовець – це не лише виконавець положень чинного законодавства та власних функціональних обов'язків, а й особистість, потенційно спроможна об'єднати колектив для якомога ефективнішого досягнення поставлених перед органом державної влади чи органом місцевого самоврядування цілі та завдань. До того ж, лідерство є на сьогодні найбільш рельєфним трендом розвитку продуктивних сил у всіх сферах професійної діяльності – на публічній службі, в бізнесі, в NGO/NPO-секторі.

Аналіз останніх публікацій за проблематикою та визначення невирішених раніше частин загальної проблеми. Проблематика діагностики і розвитку професійно важливих управлінських і лідерських здібностей є на сьогодні однією з найбільш актуальних для вітчизняної та зарубіжної науки публічного управління, а також для інших споріднених наук (психології, права, соціології тощо). Зазначена проблематика отримала своє поширення не лише в роботах таких відомих гуру менеджменту, як І. Адізес, А. Бішоф, Р. Дафт, П. Друке, С. Кові, С. Купер, Дж. Максвел, С. Саймон і ін., але й у наукових розвідках вчених, що спеціалізуються на дослідженнях проблем кадрової політики і управління персоналом (В. Йеттер, О. Копилов, М. Мартиненко, Л. Скібіцька, І. Соломін, А. Сошніков і ін.) [1, с. 47-48]. Водночас, за останні три-чотири роки ґрунтовних наукових і навчальних видань з проблем діагностики і розвитку управлінських і лідерських здібностей публічних службовців у науці державного права, за винятком видання «Розвиток лідерства» (Л. Бізо, І. Ібрагімова, О. Кікоть, Є. Барань, Т. Федорів, 2012 р.) [8], не проводилися.

Формулювання цілей (мети) статті. Метою статті є виявлення та аналіз проблем теорії та практики діагностики і розвитку професійно важливих управлінських і лідерських здібностей публічних службовців в умовах реформ державної служби і служби в органах місцевого самоврядування, започаткованих у 2014-2015 рр. в Україні. Пріоритетним вбачається з'ясування законодавчих перспектив унормування інструментів діагностики (інтерв'ю, тести і т.д.) і розвитку (щорічна оцінка роботи публічних службовців, навчання, тренінги, кейс-стаді і ін.) персоналу публічної служби в 2015 і наступних роках, а також обґрунтування концепту запровадження відповідних знань, вмінь і навичок в магістерські та докторські програми з публічного управління та адміністрування.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Відповідь на багато із поставлених вище питань дає модернізація публічної служби, започаткована на сьогодні в Україні. Відповідні реформи є серцевиною управлінського трансформаційного транзиту: від пострадянської – до проєвропейської моделі державного управління та місцевого самоврядування. Їх очікують і громадяни України, і світова спільнота, яка надає Україні всебічну допомогу в модернізації держави і її ключових інститутів.

Відомий американський учений-футуролог Ф. Фукуяма в своїй роботі «Державний порядок» (2011) писав: «Вільний ринок, життєздатне громадянське суспільство, стихійні вияви «колективного розуму» - все це важливі складові демократії, але не один із них не може замінити собою сильний багатоступеневий уряд» [13]. Вочевидь, це твердження нині суттєво уточнено досвідом новітнього державотворення в Україні в 2014-2015 рр. Адже громадянське суспільство та його ключові інститути під час Революції гідності 2014 року та в наступний рік продемонстрували свою зрілість і бажання та спроможність брати участь в управлінні державою та забезпечувати дієвий контроль за роботою органів державної влади та органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб. Слово на

сьогодні за створенням дійсно сильного «доброго уряду», в його широкому значенні та проведенні масштабної реформи місцевого самоврядування та широкого залучення до вирішення питань місцевого значення й формування владоспроможних територіальних громад.

Видається, що сильний уряд та ефективні й дієві органи місцевого самоврядування в Україні – це, у першу чергу, високоосвічений, професійно-підготований і патріотично налаштований і вмотивований корпус публічних службовців. Формування такого корпусу має здійснюватися відповідно до Конституції та законів України. Адже, згідно з частиною другою статті 19 Конституції України «Органи державної влади та органів місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України» [2].

При цьому, слід пам'ятати, що формування професійного корпусу державних службовців і службовців місцевого самоврядування – це не лише першочергове завдання для держави, а й: 1) сфера уваги і відповідальності громадянського суспільства та його інститутів; 2) реалізація конституційних прав громадян України, гарантованих державою.

Адже, державна служба це не лише режим визначеної професійної діяльності в інтересах держави і її уповноважених органів і посадових осіб, а й невід'ємне право громадян України здійснювати служіння державі на професійних засадах. Зокрема, Основний Закон у частині другій статті 38 визначає: «Громадяни користуються рівним правом доступу до державної служби, а також до служби в органах місцевого самоврядування» [2].

Зазначене зумовлює основні тенденції (від *лат. tendo* — «направляю», «прагну») розвитку державної служби в Україні, тобто ймовірні та бажані напрямки генезису інституту державної служби у 2015 році та у наступні роки. Такими на сьогодні, на наше переконання, є:

- приведення вітчизняної моделі державної служби у відповідність до принципів і стандартів єдиного європейського адміністративного простору, цілей і завдань Угоди про асоціацію України і ЄС, інших міжнародних зобов'язань України у сфері публічного врядування та публічної служби;
- розроблення та прийняття якісно нового Закону «Про державну службу», програм і стратегій розвитку державної служби і кадрової політики в Україні;
- оптимізація корпусу державної служби у контексті скорочення адміністративного апарату держави і коштів на його утримання;
- очищення та оновлення корпусу державної служби, насамперед шляхом залучення на державну службу соціально активних представників інститутів громадянського суспільства та бізнесу;
- осучаснення системи професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, запровадження програм довготривалого стажування за кордоном та навчання за подвійними магістерськими програмами та ін. [1, с. 8].

При цьому, магістральною функцією розвитку державної служби є, в першу чергу, її комплексне реформування шляхом прийняття нового Закону України «Про державну службу». Потреба у такому законі є очевидною, оскільки нині чинний і діючий Закон України «Про державну службу» 1993 року [4], ні Закон України «Про державну службу» 2011 року [5], що так і не був введений в дію, не спроможні вирішити проблеми, що нині постали перед корпусом вітчизняною державною службою та службою в органах місцевого самоврядування.

Певні успіхи щодо модернізації публічної служби в Україні маємо вже сьогодні. Так, 18 березня 2015 року Кабінетом Міністрів України було схвалено «Стратегію реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 року» та План заходів щодо її реалізації [9].

На реалізацію положень Стратегії сталого розвитку «Україна-2020» і Коаліційної угоди, а також розпоряджень Кабінету Міністрів України від 7 травня 2014 року № 452 «Про підписання Угоди про фінансування («Контракт для України з розбудови держави»)) та від 17 вересня 2014 року № 847 «Про імплементацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони», Національним агентством України з питань державної служби були розроблені та, після схвалення Урядом України, подано на розгляд Верховної Ради України два законопроекти, що стосуються реформування публічної служби:

Проект Закону України «Про державну службу» (реєстр. № 2490 від 30.03.2015 р.), внесений до Верховної Ради України Прем'єр-міністром України А. П. Яценюком [6];

Проект Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» (реєстр. № 2489 від 30.03.2015 р.), внесений до Верховної Ради України Прем'єр-міністром України А. П. Яценюком [7].

Невдовзі, 23 квітня 2015 року Верховна Рада України прийняла урядовий законопроект «Про державну службу» за основу у першому читанні та доручила Комітету з питань державного будівництва, регіональної політики та місцевого самоврядування доопрацювати його з урахуванням зауважень і пропозицій суб'єктів права законодавчої ініціативи до розгляду в другому читанні. З цією метою на базі Комітету з питань державного будівництва, регіональної політики та місцевого самоврядування було створено робочу групу з питань доопрацювання проекту Закону «Про державну службу» на чолі з народним депутатом України А. І. Шкрум. Упродовж травня-жовтня 2015 робоча група опрацювала біля 1 300 поправок. Нині робота над проектом Закону України «Про державну службу» (реєстр. № 2490) фактично завершена і, очевидно, найближчим часом він стане предметом розгляду Верховної Ради України.

Новий Закон України «Про державну службу» (реєстр. № 2490) [6] ставить амбітні цілі та завдання й пропонує шляхи їх конструктивної реалізації, а саме:

- запроваджує європейські цінності та новітню філософію сервісної державної (публічної) служби;
- здійснює безумовне забезпечення реалізації конституційного права громадян на рівний доступ до державної служби шляхом запровадження єдиного для всіх конкурсного підходу для зайняття посади на державній службі;
- дискретно розмежовує політичні посади в органах державної влади та посади, які обійматимуть у цих же органах державні службовці. Це забезпечить політичну неупередженість державної служби, сприятиме її професіоналізації;
- заміщує архаїчний і мало ефективний інститут кадрового резерву інститутом відкладеного права другого за переможцем кандидата на вакантну посаду державної служби правом призначення на цю ж посаду протягом року з моменту проведення конкурсу, якщо вона стає вакантною;
- суттєво удосконалює систему управління державною службою, визначає правові засади діяльності Комісії з питань вищого корпусу державної служби;
- унормовує правовий статус і процедуру формування вищого корпусу державної служби із за діями неупередженої Комісії з питань вищого корпусу державної служби;
- запроваджує процедуру щорічного оцінювання службової діяльності державних службовців, як обов'язкову умову їхнього кар'єрного зростання;
- модернізує систему категорій і рангів державних службовців України, запроваджує прозорість просування по службі;
- визначає підстави і види відповідальності державного службовця, порядок здійснення дисциплінарного провадження тощо.

Не зважаючи на певні дискусійні аспекти Закону «Про державну службу» (реєстр. № 2490), він вперше в Україні на законодавчому рівні унормовує правові засади застосування новітніх методів і методик діагностування та розвитку управлінських і лідерських здібностей державних службовців.

Так, Глава 2. «Порядок проведення конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби» визначає, що проведення відповідного конкурсу здійснюється з урахуванням «рівня професійної компетентності, особистих якостей і досягнень кандидатів на зайняття вакантної посади»; для цього центральним органом виконавчої влади у сфері державної служби розробляється та застосовується порядок «проведення тестування, співбесіди, інших видів оцінювання кандидатів на зайняття вакантних посад державної служби» [6].

Важливими та проєвропейськими за своєю сутністю є й новели Закону «Про державну службу» (реєстр. № 2490), спрямовані на розвиток управлінських і лідерських здібностей державних службовців. Адже перспективний державний службовець – це насамперед фаховий управлінець і лідер, мотивований для професійного і кар'єрного зростання.

До прикладу, стаття 46 Закону «Про державну службу» (реєстр. № 2490) «Підвищення рівня професійної компетентності державних службовців» передбачає запровадження компетентнісного підходу для розвитку професійно-важливих управлінських якостей державного службовця, в першу чергу, у галузі знань «Публічне управління та адміністрування». Так, частина зазначеної статті визначає, що: «Професійне навчання державного службовця проводиться за рахунок коштів державного бюджету та інших джерел, не заборонених законодавством, через систему підготовки, перепідготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації, зокрема у галузі знань «Публічне управління та адміністрування», у встановленому законодавством порядку у навчальних закладах,

установах, організаціях незалежно від форми власності, які мають право надавати освітні послуги, у тому числі за кордоном» [6].

При цьому, флагманом розвитку та навчально-методичного забезпечення у галузі знань «Публічне управління та адміністрування», відповідно до частини третьої статті 46 Законопроекту № 2490, виступає Національна академія державного управління при Президентові України.

Окрім традиційного для державних службовців інституту підвищення кваліфікації, професійного навчання та стажування, Закон України «Про державну службу» (реєстр. № 2490) в статті 47 передбачає індивідуальну програму підвищення рівня професійної компетентності державного службовця. Така модель професійної підготовки [1, с. 12], перепідготовки і підвищення кваліфікації в цілому відповідає позитивним європейським практикам організації формування професійного корпусу публічних службовців.

Очевидно, що схожа модель розвитку професійно важливих управлінських і лідерських здібностей буде запровадження і для службовців місцевого самоврядування. Адже, закладений у законопроекті «Про службу в органах місцевого самоврядування» (реєстр. № 2489) [7] підхід до унормування служби в органах місцевого самоврядування в цілому відтворює основні положення Закону України «Про державну службу» (реєстр. № 2490) і спрямований на уніфікацію публічної служби в Україні.

Подібний підхід щодо уніфікації та гармонізації державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, а також щодо діагностики і розвитку управлінських і лідерських здібностей відповідних публічних службовців є доволі поширеним, але не єдиним. Зокрема, в контексті реформи місцевого самоврядування та удосконалення територіальної організації публічної влади в Україні на засадах їх децентралізації, що нині ініціюється вищим керівництвом держави, служба в органах місцевого самоврядування може постати як самостійний вид публічної служби, якісно відмінний від державної служби.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Реалізація і передбаченої згаданими законопроектами моделі публічної служби (реєстр. № 2489 і № 2490) [6,7], і інших можливих і корисних для України моделей публічної служби має враховувати дві основні цілі: 1) діагностика управлінських і лідерських здібностей публічних службовців; 2) розвиток управлінських і лідерських здібностей публічних службовців.

Так, важливою запорукою формування в Україні високопрофесійної та ефективної публічної служби є запровадження інноваційних підходів щодо діагностики і розвитку професійно-важливих управлінських і лідерських здібностей державних службовців і службовців органів місцевого самоврядування. Тим більше, що розпочата в 2015 році конституційна реформа передбачає посилення владоспроможності територіальних громад і органів місцевого самоврядування, трансформацію системи державного управління на місцях і запровадження інституту префектів. Тому, схожа модель розвитку професійно важливих управлінських і лідерських здібностей буде запровадження і для службовців місцевого самоврядування, про що свідчить зміст законопроекту «Про службу в органах місцевого самоврядування» (реєстр. № 2489) [5], а також інших, мілітарних і парамілітарних видів публічної служби.

Застосовувані на сьогодні методики відбору та навчання поліцейських, прокурорів, митників, державних службовців і службовців органів місцевого самоврядування дають свій позитивний результат, зокрема, сприяють залученню мотивованої та фахово підготованої молоді на публічну службу. І цей факт не можна ігнорувати при здійсненні навчання, підготовки і перепідготовки публічних службовців. Тому вже сьогодні, не очікуючи унормуванні в чинному законодавстві чітких методів і форм діагностики і розвитку лідерських здібностей, суб'єктів і порядку їх сертифікації та застосування, наука і освіта в галузі державного управління має здійснити крок назустріч і здійснити теоретико-методологічне та навчально-методичне забезпечення розвитку відповідних методик проведення тестувань, співбесід, тренінгів, кейс-стаді тощо.

Зокрема, на нашу думку, важливими компетенціями, які мають бути сформовані в магістрів і докторантів з публічного управління, є: розуміння сутності та змісту професійно важливих управлінських і лідерських здібностей, які необхідно виявляти і розвивати у публічних службовців; знання основних форм і методів виявлення управлінських і лідерських здібностей, які застосовуються на сьогодні в Україні та за кордоном; вміння проводити співбесіди, тестування, кейс-стаді й інші форми діагностики управлінських і лідерських якостей кандидатів на посади в органах публічної влади; усвідомлення цілей і задач розвитку в управлінських і лідерських здібностей у публічних службовців; знання основних методик розвитку лідерства у діючих публічних службовців, зокрема, у представників вищого корпусу публічної служби; навички проведення тестів, структурованих

інтерв'ю, тренінгів, ассистемент-центрів і інших інноваційних форм розвитку управлінських і лідерських здібностей публічних службовців тощо.

Перші кроки на цьому шляху здійснюються нині кафедрою державної служби та кадрової політики Національної академії, де не лише реалізується міжнародний проект ТЕМПУС щодо лідерства в державному управлінні, а й нещодавно вийшов новий навчальний посібник «Діагностика та розвиток професійних управлінських і лідерських здібностей державних службовців і службовців органів місцевого самоврядування в Україні» (2015) [1]. Вбачається, що відповідний модуль, у тій чи іншій інтерпретації, має отримати своє втілення й в оновлених магістерських і докторських програмах в сфері публічного управління та адміністрування.

Джерела та література

1. Ірхін Ю. Б., Федоренко В. Л. Діагностика та розвиток професійних управлінських і лідерських здібностей державних службовців і службовців органів місцевого самоврядування в Україні / за ред. проф. Ю. В. Ковбасюка і проф. В. Л. Федоренка: навч. посібник / Ю. Б. Ірхін, В. Л. Федоренко. – К., 2015. – 114 с.
2. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
3. Порядок проведення спеціальної перевірки стосовно осіб, які претендують на зайняття посад, які передбачають зайняття відповідального або особливо відповідального становища, та посад з підвищеним корупційним ризиком, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 25 березня 2015 р. // Офіційний вісник України. – 2015. – № 28. – Ст. 812.
4. Про державну службу: Закон України від 16 грудня 1993 року // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.
5. Про державну службу: Закон України від 17 листопада 2011 року // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 26. – Ст. 273.
6. Проект Закону України «Про державну службу» від 30.03.2015 р. № 2490 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=54571.
7. Проект Закону України «Про державну службу» від 30.03.2015 р. № 2490 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=54571.
8. Розвиток лідерства / Л. Бізо, І. Ібрагімова, О. Кікоть, Є. Барань, Т. Федорів; за заг. ред. І. Ібрагімової. – К.: Проект «Реформа управління персоналом на державній службі в Україні», 2012. – 400 с.
9. Стратегія реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 року, схвалена Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 18 березня 2015 року № 227-р // Офіційний вісник України. – 2015. – № 24. – Ст. 680.
10. Типовий порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби, затверджений Наказом Національного агентства України з питань державної служби від 5 березня 2012 р. № 43 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/rada/show/z0709-12>.
11. Федоренко В. Л. Проблеми законодавчого забезпечення інституту державної служби в Україні в контексті європейської інтеграції // Новітні стратегії реформування державної служби в Україні в умовах європейської інтеграції / За заг. ред. проф. Ю. В. Ковбасюка і В. Л. Федоренка; матеріали круглого столу за міжнародною участю (м. Київ, 05 грудня 2014 р.). – К.: Ліра-К, 2014. – С. 86-92.
12. Фергюсон А. Опыт истории гражданского общества / Пер. с англ. И. И. Мюрберга; под ред. М. А. Абрамова / А. Фергюсон. – М.: «Российская политическая энциклопедия» (РОССПЭН), 2000. – 392 с.
13. Фукуяма Ф. Государственный порядок: научно-популярное изд. / Ф. Фукуяма; пер. с англ. В. Л. Гончарова. – М.: Издательство АСТ, 2015. – 688 с.

Федоренко В. Институционализация диагностики и развития управленческих и лидерских способностей публичных служащих - приоритетное направление реформирования государственной службы и службы в органах местного самоуправления в Украине. Стаття посвящена проблемам теории и практики выявления и развития профессионально важных управленческих и лидерских способностей государственных служащих и служащих органов местного самоуправления в условиях реформы публичной службы, начатой в Украине в 2014-2015 гг. Исследуются перспективы нормализации в новом Законе «О государственной службе» тестирования, ежегодной оценки и других инструментов выявления и развития управленческого и лидерского потенциала публичных служащих. Обосновывается концепт разработки и внедрения соответствующего учебного модуля в магистерские программы по публичному управлению и администрированию в Украине. Важными компетенциями, которые должны быть сформированы у магистров и докторантов по специальности публичного управления, являются: понимание сущности и содержания профессионально важных управленческих и лидерских способностей у публичных служащих; знание основных форм и методов выявления управленческих и лидерских способностей, которые применяются сегодня в Украине и за рубежом; умение проводить собеседования,

тестирования, кейс-стади и другие формы диагностики управленческих и лидерских качеств кандидатов на должности в органы публичной власти; осознание целей и задач развития управленческих и лидерских способностей у публичных служащих; знание инновационных форм развития управленческих и лидерских способностей у публичных служащих.

Ключевые слова: государственная служба, служба в органах местного самоуправления, лидерство, реформа публичной службы, новый Закон «О государственной службе», диагностика и развитие управленческих и лидерских способностей, тестирование, собеседование.

Fedorenko V. Institutionalization of Diagnosing the Management and Leadership Skills of Public Officials - the Prior Direction of Reforming the Civil Service and Local Governments in Ukraine. The article is devoted to the Theory and practice of identification of professional and important management and leadership skills of public servants and employees of local governments in terms of public service reform, launched in Ukraine in 2014 -2015. IT IS the study of the perspectives rationed in the new law «On civil service» which introduces testing, annual assessment and other instruments of identification and development of managerial and leadership potential of public officials. The article tackles the concept of development and implementation of appropriate training module in the master's program on public management and administration in Ukraine. Important competencies to be formed in masters and doctoral students of public administration are: understanding the nature and content of professionally important management and leadership skills that need to be identified and developed in public officials; knowledge of the basic forms and methods of identifying managerial and leadership skills which are used today in Ukraine and abroad; being able to interview and test the candidate; knowledge of case-studies technology and other forms of diagnosing management and leadership skills of the candidates for the posts in the public establishments; awareness of the goals and objectives of management and leadership skills of public officials; knowledge of basic techniques of leadership skills development among public officials, especially in higher ranks of public service; to posses skills of testing, structuring interviews, conducting workshops, organizing assistant centers and other innovative forms of developing management and leadership skills of public servants.

Key words: public service, service in local government, leadership, public service reform, the new law «On civil service», diagnosis and development of management and leadership skills, testing, interview.

УДК 347.962:342.56(477)

М. Копетюк, Р. Ониско

Суддівське самоврядування у забезпеченні принципу самостійності суду

У статті здійснено теоретичне дослідження ролі і впливу органів суддівського самоврядування по забезпеченню принципу самостійності судової влади. Забезпечення законодавчих приписів щодо незалежності суддів і самостійності суду на сьогодні не можна визнати задовільним, бо існує низка проблем, що вимагають свого наукового вирішення. Відстоюється тезис про те, що суддівське самоврядування виступає важливою гарантією незалежності суддів і самостійності судів. Роль органів суддівського самоврядування у забезпеченні самостійності судової влади полягає у тому, що ради суддів координують відповідні кадрові призначення, здійснюють правовий захист суддів від неправомірного втручання в їх процесуальну діяльність, беруть активну участь у забезпеченні статусних гарантій суддів і контролюють належне організаційне забезпечення судів. Також органи суддівського самоврядування здійснюють представництво інтересів судів у відносинах з іншими органами державної влади.

Ключові слова: органи суддівського самоврядування, принцип самостійності судової влади, незалежність суддів.

Постановка наукової проблеми та її значення. В сучасних умовах будівництва правової держави, наявності потреб у внесенні змін до національного законодавства з метою забезпечення стабільного розвитку суспільства, досить важливими є питання дослідження проблеми самостійності судової влади. Як встановлює Закон України «Про судоустрій і статус суддів» від 07.07.2010 р. (далі