

2. Посібник для соціальних працівників щодо підготовки та соціального супроводу прийомних сімей та дитячих будинків сімейного типу: У 2-х кн. / Г. М. Бевз, Бондаренко Т. В., Комарова Н. М., Пеша І. В. та ін. □ К.: Держсоцслужба, 2006. – Кн. 2. □ 180 с.
3. Соціальна педагогіка : підручник / [за ред. А.Й. Капської]. – 4-е вид. випр. та доп. – К. : Центр учбової літератури, 20011. – С. 427.

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ

Мороз Олексій Юрійович

Львівський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України
м.Львів, вул.Володимира Великого 34/201, moroz_lviv@ukr.net

Розглядаються проблеми реформування системи державного управління в Україні в контексті реалізації європейських стандартів публічного управління.

Досвід європейських країн однозначно вказує на необхідність якісного перегляду сутності управлінського процесу на державному рівні; перегляду, який непомітно для нас відбувся в цих країнах в останні десятиліття, і який неминуче буде набувати актуальності в Україні. На зміну класичній теорії менеджменту в європейському державному управлінні, яка реалізовувалася на практиці через публічне адміністрування (public administration), прийшла неокласична теорія менеджменту, яка реалізується через модель публічного управління (public management). Якщо публічне адміністрування відштовхується від необхідності побудови та безперервного функціонування чіткої ієрархічної владної системи, що базується на беззастережному дотриманні максимально стандартизованих правил, то публічне управління спрямоване на надання якісних публічних послуг із досягненням максимально можливої ефективності. Отже, в центрі уваги даного підходу перебуває вже не владна організаційна структура, а людина. Безперечно, не слід шукати у цьому новому парадигмальному підході зайвий альтруїзм. Причини західноєвропейської зміни самого розуміння змісту державного управління є цілком утилітарними – на першому плані як завжди стоїть мотивація ефективності. "Менеджмент у застосуванні до публічного управління... передбачає, насамперед, чітке уявлення кінцевого соціально-визначеного результату (спрямованого на задоволення суспільних потреб людей), максимально ефективну організацію дій для досягнення цілей і, головне, реальну відповідальність за отриманий результат, який у демократичному форматі контролюється громадськістю (чим і створюється конкурентне середовище для влади)".[1]

Основною метою переходу від публічного адміністрування до публічного управління є наближення влади до народу, що має відбуватися шляхом пробудження в останнього інтересу до державотворчого процесу, перетворення громадськості на активного суб'єкта політичних відносин, наділеного як реальними інструментами ініціювання владних проєктів, так і можливістю контролю за їх реалізацією.

Для реалізації такого підходу в першу чергу повинні бути удосконалені зв'язки державних структур із громадськістю, розширені форми участі громадян в публічній оцінці та контролі за запровадженням державних послуг населенню, чому має сприяти активне поступове запровадження "електронної демократії". [2] З іншого боку, одним з ключових чинників переходу від публічного адміністрування до публічного управління є розвиток місцевого самоврядування, адже саме на місцевому – найближчому до громадянина - рівні найбільше шансів пробудити в нього інтерес до процесу

прийняття владних рішень, оскільки більшість з цих рішень безпосередньо пов'язані з наданням територіальній громаді владних послуг.

Література

1. Шаров Юрій. Інноваційні інструменти публічного адміністрування: європейський контекст / Ю.Шаров // Публічне управління: теорія та практика: збірник наукових праць Асоціації докторів наук з державного управління. [Електронний ресурс] – Х.: Вид-во «ДокНаукаДержУпр», 2010. - № 1. – С.6.
2. Черненко Т.В. Роль місцевого самоврядування в нейтралізації внутрішньополітичних загроз в Україні // Стратегічні пріоритети. – 2012. - № 3 (24). – С.81.

РЕОРГАНІЗАЦІЯ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ В УМОВАХ СУСПІЛЬНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

Никоненко Людмила володимирівна

Інститут соціальної та політичної психології НАПН України
Відділ психології політико-правових відносин
04070, Київ, вул. Андріївська 15. e-mail: lunik7777@ukr.net

Розглянуто специфіку впровадження реорганізації закладу освіти в умовах суспільних трансформацій. Реорганізація закладу освіти визначена як частковий випадок організаційного розвитку, який спрямований на адаптацію освітньої організації до сучасних реалій.

Трансформаційні процеси в українському суспільстві охоплюють всі сфери життєдіяльності. Потреба в інституалізації цих змін відображена в «Програмі діяльності Кабінету Міністрів України Київ – 2014» (від 11 грудня 2014 року № 26-VIII), де реформування дошкільної, середньої, професійно-технічної, позашкільної освіти згідно з європейськими стандартами визначається як пріоритетний напрям розвитку.

Додатковими факторами, що зумовлюють актуальність дослідження є: потреба в гуманізації стосунків суб'єктів освітнього процесу; широке впровадження науково-технічних засобів в навчальний процес, що породжує появу навчальних закладів нового типу; соціально-психологічні наслідки військових дій на Сході України та в Криму; погіршення економічного стану значної частини населення України; збільшення кількості безробітних; поява багаточисельної групи внутрішніх переселенців. Система освіти, як частина соціуму, зазнає впливу цих факторів, які вносять додаткові ускладнення в процес впровадження реорганізації. Тому соціально-психологічні процеси в організаціях можуть набувати особливого драматизму та складно координованості.

Впровадження реформи системи освіти відбувається завдяки застосуванню організаційних змін різних типів, які дозволяють адаптувати заклади освіти в нових соціально-політичних, економічних реаліях. Хоча терміни «реформа», «організаційні зміни», «організаційний розвиток», «інновація», «реорганізація» мають спільні смислові конотації, вони позначають процеси, які різняться за масштабом, перебігом втілення, та цілями застосування. Ми погоджуємося з визначенням реорганізації, як часткового випадку організаційних змін, які передбачають зміну структури, функцій, цілей, культури організації шляхом злиття, виокремлення, поглинання, перетворення ланок організації [1]. Організаційні метаморфози впливають на соціально-психологічний клімат в педагогічному колективі, активізують приховані протиріччя та конфлікти.