

УДК 354:351.78:378

І. В. Антипенко,
к. ю. н., докторант кафедри публічної політики та політичної аналітики,
Національна академія державного управління при Президентові України
ORCID ID: 0000-0001-9520-4353

DOI: 10.32702/2306-6814.2021.7.37

ФОРМУВАННЯ РИЗИКОЛОГІЧНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ У ВІТЧИЗНЯНИХ СУБ'ЄКТІВ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ПОЛІТИЧНИМИ РИЗИКАМИ У КОНТЕКСТІ РОЗБУДОВИ ОРГАНІЗАЦІЙНО- КАДРОВОГО МЕХАНІЗМУ ВІДПОВІДНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

I. Antypenko,
PhD in Law, Doctoral candidate of the Department of Public Policy and Political Analysis,
National Academy for Public Administration under the President of Ukraine

RISK MANAGEMENT COMPETENCIES FORMATION IN NATIONAL SUBJECTS OF POLITICAL
RISK GOVERNANCE IN THE CONTEXT OF DEVELOPMENT THE ORGANIZATIONAL
AND STAFF MECHANISM OF THE RELEVANT ACTIVITY IN UKRAINE

Статтю присвячено аналізу та розробці пропозицій щодо формування ризикологічних компетентностей у вітчизняних суб'єктів державного управління політичними ризиками у контексті розбудови організаційно-кадрового механізму відповідної діяльності в Україні. У роботі обґрунтовується, що для розбудови відповідного механізму потребується міцна основа, якою є системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації публічних службовців, котра забезпечуватиме постачання спеціально підготовлених кадрів із розвинутими ризикологічними компетентностями. Автором розкривається специфіка роботи такої системи, котра на сучасному етапі не в змозі забезпечити у повному обсязі здобуття відповідних професійних знань, навичок та якостей державними службовцями. Обґрунтовується необхідність її модернізації так, щоб вона змогла ефективно формувати відповідні компетентності у державних службовців. Доводиться, що тільки у контексті відповідної роботи науково-практичне значення матиме запровадження нової навчальної дисципліни у програму вищих навчальних закладів, котрі займаються підготовкою кадрів для роботи на державній службі — "Управління ризиками", спрямованої на формування у середовищі державних службовців і осіб, що займають політичні посади, ризикологічних компетентностей.

This article is devoted to analysis and drafting proposals for the formation of risk management competencies in national subjects of political risk governance in the context of development the organizational and staff mechanism of the relevant activity in Ukraine. The paper substantiates that

the development of an effective organizational and staff mechanism of political risks governance requires a solid foundation, which is a system of training, retraining and advanced training of civil servants, which will provide specially prepared staff with developed competencies of risk management. The author reveals the specifics of such system, which at present is not able to provide in a complete manner appropriate professional knowledge, skills and qualities of civil servants. It justifies the necessity of its modernization so that it could effectively form the relevant competencies of civil servants. It is proved that only in the context of appropriate work, the implementation of a new academic discipline in the program of universities dealing with staff training for the public service — "Risk Management", aimed at the formation of political risk management competencies among civil servants and persons who hold political offices, will have scientific and practical value. The author proposes to develop as a part of this discipline a specialized training course for public servants, in particular for specialists of risk governance subjects. This training course, "Political risk management", will focus on the study of theoretical and practical foundations of political risk governance at the level of the President of Ukraine, the Cabinet of Ministers of Ukraine, central executive authorities and other state actors of the national security system. It should help public servants: to obtain a set of knowledge on the basics of governance political and other risks inherent in public administration; perform qualitative and quantitative risk analysis; organize and coordinate the risk assessment process and make a risk matrix; use and combine methods of risk responding; acquire other important skills and knowledge in the studied area.

Ключові слова: управління політичними ризиками, ризикологічні компетентності, державне управління, організаційно-кадровий механізм, система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації публічних службовців.

Key words: political risk governance, risk management competencies, public administration, organizational and staff mechanism, system of training, retraining and advanced training of civil servants.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК З ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ТА ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Розбудова вітчизняної системи управління національними, у тому числі політичними, ризиками (далі — СУНР) потребує ефективного організаційно-кадрового механізму. Останній по суті являє собою утворення в структурі органів влади і управління ієрархії суб'єктів, які формують, координують, контролюють кадрову діяльність на центральному, регіональному та місцевому рівнях. На ці суб'єкти кадрової діяльності покладено виконання таких функцій і завдань: ведення банку кадрової інформації; прогнозування та планування потреби в кадрах; організація на рівні сучасних вимог роботи з формування, виконання та професійного росту усіх робітників сфери державного управління, їх облік та аналіз якісного складу [1, с. 31].

З огляду на важливість безперервної роботи відповідного механізму для розвитку державно-управлінської діяльності з управління ризиками у принципово новій для України якості — у формі структурованої системи органів управління, механізмів їх взаємодії та інтеграції із системою державного стратегічного планування — певних змін вимагає і система підготовки та перепідготовки керівників і співробітників органів публічного управління. Остання має забезпечувати СУНР професійно підготовленими кадрами на основі принципів всебічного розвитку фахівця, його здібностей і професіоналізму. Без її належного забезпечення неможливо

організувати ефективну систему підготовки та перепідготовки керівників і співробітників органів публічного управління. Доцільно зазначити, що остання, до якої відносяться такі інституції, як Національна академія державного управління при Президентові України та регіональні інститути цього ВНЗ; всі ВНЗ України, що займаються підготовкою магістрів за спеціальністю "Публічне управління та адміністрування"; регіональні центри перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців; державні (галузеві) заклади післядипломної освіти, потребує суттєвого удосконалення. Нині в Україні відбувається її трансформація, що призводить до актуалізації як нових підходів і напрямів професійної освіти публічних службовців, так і імплементацію в її структуру освітніх програм і курсів, що спрямовані на оволодіння фахівцями державного управління специфічними і дуже затребуваним у наш час технологіям і навичкам управління політичними ризиками.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ПУБЛІКАЦІЙ ЗА ПРОБЛЕМАТИКОЮ ТА ВИЗНАЧЕННЯ НЕ ВИРШЕНИХ РАНІШЕ ЧАСТИН ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ

Проблематика державного управління політичними ризиками є слабо розробленою в Україні, тим більше якщо дану тему розглядати під кутом зору формування специфічних професійних компетентностей у суб'єктів управління ризиками. Натомість проблемам розвитку професійних знань, навичок і якостей у вітчизняних державних службовців передусім у контексті вивчення

вітчизняної кадрової політики і системи підготовки і професіоналізації фахівців державної служби присвячено досить солідна кількість наукових публікацій. Серед них можна відзначити роботи О. Брайченко [3], Ю. Ковбасюка [1], Л. Ляхоцької [2], А. Мудрик [4], С. Серьогіна [9], Л. Поп'юк [5], І. Шпекторенка [10] та багатьох інших дослідників. Утім, як зазначалося вище, досліджень, присвяченим очевидному поєднанню обох напрямів наукових розробок істотно бракує, що власне і визначає актуальність цієї роботи.

МЕТА СТАТТІ

Метою статті визначено аналіз та розробка пропозицій щодо напрямів формування ризикологічних компетентностей у вітчизняних суб'єктів державного управління політичними ризиками у контексті розбудови організаційно-кадрового механізму відповідної діяльності в Україні.

ВИКЛАД ОСНОВНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ ТА ЇХ ОБГРУНТУВАННЯ

Професійна компетентність державного службовця вважається запорукою існування сильно розвиненої країни. Ця компетентність складається як із якості виконання посадових обов'язків, так і включає в себе характеристики особистості та особливості її соціальної поведінки. У сукупності це становить потенціал професійно-особистісного розвитку працівника, який може бути вивчений, сформований і розвинений.

Як зазначає А. Мудрик, професійна компетентність розуміється як поглиблене знання предмета; сукупність професійних знань і професійнозначущих особистісних якостей, що детермінують самостійну й відповідальну діяльність людини; здатність та уміння виконувати певні професійні функції; прояв єдності професійної та загальної культури; інтегративна характеристика фахівця, що демонструє готовність та визначає його здатність успішно здійснювати професійну діяльність; як важливий компонент підсистеми професіоналізму діяльності [4, с. 125]

Варто звернути увагу на те, що в країні розроблено профілі професійної компетентності державних службовців, тобто це комплексна характеристика посади державної служби, що містить визначення змісту роботи, що виконується на посаді, і перелік спеціальних знань, умінь, навичок, які необхідні державному службовцю.

Загалом в Україні визначено загальні та спеціальні вимоги до рівня професійної компетентності державних службовців. До загальних вимог до професійної компетентності державних службовців відносять: наявність диплому магістра (для посад категорії А, Б) або диплома бакалавра (для посад категорії В), досвід роботи (тривалість необхідного досвіду роботи залежить від категорії посади), володіння іноземною мовою (для посад категорії А). Щодо спеціальних вимог, то законодавчо визначено в Україні такий перелік спеціальних вимог до рівня професійної компетентності державних службовців:

— для посад державної служби категорії А — управління публічними фінансами, вміння приймати ефективні рішення, комунікації та взаємодія, управління змінами,

управління організацією та персоналом; управління проєктами; управління якісним обслуговуванням; управління людськими ресурсами; робота з інформацією; особистісні компетенції (принциповість, рішучість і вимогливість під час прийняття рішень; спрямованість на служіння суспільству, захист національних інтересів; системність; інноваційність та неупередженість; самоорганізація та саморозвиток; вміння працювати в стресових ситуаціях) [7].

— для посад державної служби категорії Б — прийняття ефективних рішень; лідерство; комунікації та взаємодія; впровадження змін; управління організацією роботи та персоналом; особистісні компетенції (аналітичні здібності; дисципліна і системність; інноваційність та креативність; самоорганізація та орієнтація на розвиток; дипломатичність та гнучкість; незалежність та ініціативність; орієнтація на обслуговування; вміння працювати в стресових ситуаціях);

— для посад державної служби категорії В — якісне виконання поставлених завдань; командна робота та взаємодія; сприйняття змін; технічні вміння;

— особистісні компетенції (відповідальність; системність і самостійність у роботі; уважність до деталей; наполегливість; креативність та ініціативність; орієнтація на саморозвиток; орієнтація на обслуговування; вміння працювати в стресових ситуаціях) [6].

На нашу думку, саме для державних службовців, котрі працюватимуть у Центрах управління ризиками, з даного переліку важливими й необхідними є такі спеціальні професійні компетентності:

— вміння приймати ефективні рішення;

— комунікації та взаємодія (вміння здійснювати ефективну комунікацію та проводити публічні виступи; співпраця та налагодження партнерської взаємодії; відкритість);

— робота з інформацією;

— впровадження змін (реалізація плану змін; здатність підтримувати зміни та оцінка ефективності здійснених змін);

— якісне виконання поставлених завдань (вміння працювати з інформацією; здатність працювати в декількох проєктах одночасно; орієнтація на досягнення кінцевих результатів; вміння вирішувати комплексні завдання; вміння ефективно використовувати ресурси; вміння надавати пропозиції, їх аргументувати та презентувати);

— командна робота та взаємодія (вміння працювати в команді; вміння надавати зворотний зв'язок);

— технічні вміння (вміння використовувати комп'ютерне обладнання та програмне забезпечення, використовувати офісну техніку).

Окрім того, доцільно виділити такі особистісні компетентності, необхідні державним службовцям, котрі працюватимуть у Центрах управління ризиками:

— лідерські якості;

— комунікабельність;

— гнучкість аналітичного мислення;

— здатність швидко шукати, аналізувати та систематизувати інформацію, орієнтуватися в роботі, приймати виважені індивідуальні та групові рішення;

— здатність діагностувати проблеми, тобто визначати їх симптоми та причини виникнення;

— здатність усвідомлювати причинно-наслідкові зв'язки та досягати поставлених цілей найпродуктивнішим способом;

- здатність до продуктивного тайм-менеджменту;
- прагнення до саморозвитку та самовдосконалення;
- відкритість до нововведень;
- інтелектуальна, емоційна стресостійкість.

На сучасному етапі вітчизняна система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців України не в змозі забезпечити у повному обсязі здобуття зазначених компетентностей державними службовцями через низку проблем. До цих проблем, на нашу думку, доцільно віднести:

- нестандартизована вітчизняна система управлінських послуг;
- неефективна кадрова політика в органах державної влади;
- не систематичність, фрагментарність системи професійного навчання;
- розбіжності між змістом навчання та змістом професійної діяльності працівників органів державної влади;
- відсутність або формальність підвищення кваліфікації державних службовців категорії А;
- відсутність реального впливу професійного навчання на кар'єрне зростання державного службовця;
- відсутність ефективної системи мотивації та оцінки знань державних службовців;
- неефективне використання фінансових ресурсів, виділених на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації державних службовців та ін.

Особливості системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців України полягають у тому, що нині функціонує достатньо формалізована система, яка зосереджена здебільшого на освітніх програмах і недостатньо використовує практичний аналіз потреб у професійній підготовці та програм, спрямованих на підготовку державних службовців для виконання конкретних завдань на робочих місцях. Незадовільним є сучасний процес формування програм підвищення професійної кваліфікації. Не проводиться аналіз навичок, які необхідні для виконання професійних обов'язків, ще меншим чином враховуються потреби, пов'язані з реформою державної служби та з лідерськими навичками, необхідними для сприяння та успішного управління змінами. При розробці навчальних програм недостатньо глибоко проводиться аналіз знань, умінь і установок, потрібних для виконання державними службовцями функціональних завдань, які є актуальними сьогодні та будуть актуальними в майбутньому, а також спеціальних знань і умінь, потрібних для сприяння створенню більш професійної державної служби [9, с. 88].

Таким чином, можна зробити висновок, що діюча система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців України не здатна ефективно забезпечити впровадження ризикологічної компетентності у державних службовців.

Через те визначимо спершу загальні рекомендації щодо удосконалення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців України.

По-перше, доцільно створити новий мотиваційний механізм, що матиме на меті не примус, а стимул державного службовця розвиватися, навчатися, оновлювати знання, удосконалювати професійні вміння. Це, на нашу думку, можливо, якщо кар'єрне зростання, просування по службі державного службовця буде пов'язане з результатами професійного навчання.

По-друге, система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців України повинна стати спрямованою на забезпечення отримання державними службовцями знань щодо сучасних тенденцій розвитку публічного управління, ризик-менеджменту, тайм-менеджменту та інших актуальних новачій.

По-третє, погоджуємося з Л. Поп'юк, що для розв'язання проблеми підвищення кваліфікації необхідно:

- провести кількісну та якісну (змістову) оцінку потреби в підвищенні кваліфікації депутатів місцевих рад і посадових осіб місцевого самоврядування виходячи з умови обов'язкового підвищення кваліфікації депутатами місцевих рад не менше одного разу на строк, протягом якого діє виборний орган місцевого самоврядування;
- установити обгрунтовані вимоги до рівня кваліфікації посадових осіб, принципів відповідності рівня освіти та кваліфікації посадових осіб займаним посадам, порядку підвищення кваліфікації посадових осіб і порядку проведення моніторингу (контролю) рівня кваліфікації посадових осіб;
- поряд із традиційним навчанням впроваджувати нові форми навчання через мережу Інтернет, зокрема дистанційне навчання, яке на 50% є дешевшим;
- для організації навчання скоординувати роботу центральних органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування;
- щороку передбачати у державному та місцевих бюджетах кошти на навчання та підвищення кваліфікації;

— для з'ясування того, чому потрібно навчати, та визначення якості навчання проводити відповідний моніторинг [5, с. 74].

По-четверте, дотримуємося думки, що необхідно розробити Єдиний вітчизняний стандарт підвищення кваліфікації державних службовців, який, безперечно, буде враховувати вимоги вітчизняного законодавства, що регламентує організацію та функціонування системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців України. У запропонованому Єдиному вітчизняному стандарті підвищення кваліфікації державних службовців повинні міститись методичні рекомендації щодо того, як стандартизовано:

- вивчати та аналізувати навчальні потреби державних службовців, щоб забезпечити високу ефективність та практичну спрямованість їх навчання;
- розробляти програми підвищення кваліфікації державних службовців;
- організовувати ефективні дистанційні форми підвищення кваліфікації державних службовців;
- контролювати й оцінювати ефективність навчання державних службовців під час підвищення кваліфікації.

Для того щоб система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців Ук-

раїни змогла ефективно формувати ризикологічну компетентність у державних службовців, варто, найперше, запровадити нові навчальні дисципліни у програму вищих навчальних закладів, котрі займаються підготовкою кадрів для роботи на державній службі.

Зокрема, актуальним є впровадження дисципліни "Управління ризиками". На нашу думку, метою даної навчальної дисципліни повинно бути забезпечення фундаментальної та практичної професійної підготовки майбутніх державних службовців у галузі теорії та практики управління ризиками, у тому числі ризиками політичними, а також освоєння методів оцінки результативності системи управління ризиками. Дисципліна буде покликана забезпечити формування системи знань про сучасні концепції ризикорієнтованого державного управління і управління ризиками в органах публічного влади та інших державних установах, сформованих на корпоративних правах і бюджетній основі.

У рамках запропонованої дисципліни пропонуємо розкрити такі теми:

— управління ризиками в органі публічного управління: фінансовими, кадровими, організаційними і т.п.

— особливості організації управління ризиками в органах державної влади та в органах місцевого самоврядування;

— характеристика процесу управління ризиками;

— фінансовий аспект управління ризиками в органах публічної влади;

— методи оцінки ризиків і аналізу доцільності витрат на відповідну адміністративно-аналітичну діяльність;

— способи і технології зниження впливу ризиків.

У результаті освоєння дисципліни майбутній державний службовець / фахівець, що пройшов курс перепідготовки і підвищення кваліфікації:

— знатиме концептуально-теоретичні основи управління ризиками в органі публічного управління;

— вмітиме використовувати методи і інструменти управління ризиками для прийняття управлінських рішень щодо реалізації конкретних проектів і рішень;

— володітиме навичками аналізу ризиків та зможе здійснювати розробку систем управління ризиками органу державної влади, володітиме методами оцінки результативності системи управління ризиками.

Тож у результаті вивчення дисципліни "Управління ризиками" у майбутнього державного службовця повинні бути сформовані наступні професійні компетентності:

— умінням визначати пріоритети професійної діяльності, розробляти і ефективно виконувати управлінські рішення, в тому числі в умовах невизначеності та ризиків, застосовувати адекватні інструменти і технології регулюючого впливу при реалізації управлінського рішення;

— здатністю використовувати сучасні методи проектного управління, спрямовані на своєчасне отримання якісних результатів, визначення ризиків, ефективно управління обмеженими ресурсами, готовністю до його реалізації з використанням сучасних інноваційних технологій управління;

Таблиця 1. Програма курсу для державних службовців на тему "Управління політичним ризиком"

Розділи / Зміст	
1.	Уведення: теоретико-методологічні основи розуміння політичного ризику
2.	Процес управління політичним ризиком: теорія та інструментарій: — політика та планування управління ризиком; — культура управління ризиком в органі публічного управління; спеціальні методи та методики управління політичним ризиком
3.	Оцінка політичного ризику: ідентифікація, аналіз, оцінювання серйозності ризиків: — ідентифікація і якісний аналіз ризиків; — особливості реагування на політичний ризик; — стратегії реагування на ризик; — моніторинг та комунікації в процесі оцінки політичного ризику на рівні ЦУР. — контроль якості процесу управління політичним ризиком
4.	Інтеграція діяльності з управління політичними ризиками у державне стратегічне планування: — методи та методики стратегічного планування (системи сканування горизонту подій і т.п.); — впровадження оцінки політичних ризиків (НОР) на секторальному і національному рівні (загальні підходи); — процедура підготовки аналітичного звіту по результатам НОР суб'єктам політичного управління державою (Президент, Кабінет Міністрів, ЦОВВ); — практика моделювання стратегічних політико-управлінських рішень на основі ризикорієнтованого підходу

— умінням визначати параметри якості управлінських рішень і здійснення адміністративних процесів, виявляти відхилення та приймати коригувальні заходи;

— здатність аналізувати стан систем і процесів при зіставленні з передовою практикою;

— знання і вміння адаптувати кращі практики зарубіжного державного управління до своєї професійної діяльності.

Для того щоб система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців України змогла ефективно забезпечувати систему державного управління національними ризиками професійно підготовленими кадрами — керівниками підрозділів з управління ризиками при органах влади (т.з. центрів управління ризиками — ЦУР), необхідно формувати ризикологічну компетентність, у тому числі, навички та знання з управління політичними ризиками, у державних службовців категорії А.

Відповідно науково-практичне значення матиме розробка навчального курсу з відповідного напрямку — "Управління політичним ризиком". Цей тренінг акцентуватиме увагу на вивченні теоретичних і практичних основ здійснення управління політичними ризиками на рівні Президента України, Кабінету Міністрів України, ЦОВВ та інших державних суб'єктів системи національної безпеки.

У таблиці 1 зображено концепт програми курсу на тему "Управління політичним ризиком".

Головні особливості запропонованого курсу полягають у тому, що він спрямований на практичне застосування управління політичними ризиками й структурує цю дисципліну шляхом глибокого осмислення понять, підходів, інструментарію. Окрім того, будуть розглядатися суміжні дисципліни і поняття, що дозволить ефективно застосувати управління політичними ризиками.

Передбачається, що у результаті проходження курсу, державні службовці категорії А зможуть:

- структурувати знання щодо класифікації політичних ризиків;
- здобудуть навички застосування якісних і кількісних методів аналізу політичного ризику;
- організувати і координувати процес оцінки політичного ризику та складати матрицю ризиків;
- набути знання і навички з використання і комбінування методів реагування на політичний ризик.

Окрім того, погоджуємося, що для розвитку ризикологічної компетентності необхідною є постійна самоосвіта. Самоосвіта є як внутрішньо, так і зовнішньо мотивованою. У першому випадку вона реалізує внутрішнє прагнення особи державного службовця до термінового оволодіння додатковою інформацією, новими знаннями, які, до речі, можуть бути як безпосередньо використані ним у своїй роботі найближчим часом, так і розрахованими на перспективу, на вирішення майбутніх професійно-управлінських завдань. Зовнішня мотивація до самоосвіти реалізується переважно протягом навчання державного службовця, коли він виконує контрольні та іншого роду завдання, вправи, самостійно опановує додатковий та допоміжний матеріал модулів навчання (у т.ч. дистанційно). Зовнішньо мотивована самоосвіта нерідко переходить у внутрішню. Важливим чинником зовнішньої мотивації є активне матеріальне або фінансове стимулювання державного службовця [10].

За умови належного нормативно-правового, методичного, ресурсного забезпечення систематичного самостійного навчання, удосконалення діяльності навчальних закладів системи навчання державних службовців щодо забезпечення психологічної і психологопедагогічної підготовленості керівників структурних підрозділів органів державної влади до самоосвіти і розвитку персоналу можна досягнути ефективності самоосвіти як одного з провідних видів підвищення кваліфікації, який забезпечує його безперервність і сприяє підвищенню рівня професійної компетентності державних службовців [3, с. 21].

Також, зважаючи на необхідність розвитку ризикологічної компетентності у державних службовців швидко, доцільним є використовувати дистанційне навчання, зокрема, активно використовувати навчальні відеоматеріали. Розробка навчальних відеоматеріалів, зокрема відеолекцій, є досить складним та багатоаспектним процесом, що, безумовно, вимагає спеціалізованої підготовки викладача та активної матеріально-технічної участі [2, с. 25].

Пропонуємо такі варіанти проведення відеолекцій для державних службовців, що допоможе їй розвинути ризикологічну компетентність:

- проведення лекції перед аудиторією і запис її на відео (наприклад, це виступ на конференції чи семінарі);
- записувати екран;
- здійснювати студійну зйомку.

Також необхідним є формування спеціалізованого єдиного інформаційного ресурсу для розвитку професійних компетенцій державних службовців на основі єдиної інформаційної системи; надання можливості самостійного професійного розвитку на основі єдиної

інформаційної системи; розробка та впровадження системи оцінки якості освітніх програм додаткової професійної навчання державних службовців, розміщених в єдиному інформаційному ресурсі.

Таким чином, запропоновані заходи у сукупності сприятимуть розвитку ризикологічної компетентності державних службовців, і передусім навичок та знань із управління політичними ризиками.

ВИСНОВКИ

Отже, для розбудови дієвого організаційно-кадрового механізму державного управління політичними ризиками потребується міцна основа, якою є системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, що забезпечуватиме постачання спеціально підготовлених кадрів із розвинутими ризикологічними компетентностями. Утім, у ході дослідження було виявлено, що на сучасному етапі така система не в змозі забезпечити у повному обсязі здобуття відповідних професійних знань, навичок та якостей державними службовцями. Для того, щоб ця система змогла ефективно формувати відповідні компетентності у державних службовців, потребується її модернізація загалом. Тільки у контексті відповідної роботи науково-практичне значення матиме запровадження нової навчальної дисципліни у програму вищих навчальних закладів, котрі займаються підготовкою кадрів для роботи на державній службі — "Управління ризиками", спрямованої на формування у середовищі державних службовців і осіб, що займають політичні посади, ризикологічних компетентностей.

Запропоновано розроблення в рамках цієї дисципліни спеціалізованого курсу для публічних службовців категорії А (зокрема для фахівців ЦУР) — "Управління політичним ризиком". Даний курс має спрямування допомогти державним службовцям отримати комплекс знань із основ управління політичними та іншими ризиками, притаманними державному управлінню; здійснювати якісний та кількісний аналіз ризиків; організувати і координувати процес оцінки ризику та складати матрицю ризиків; використовувати і комбінувати методи реагування на ризик; набувати інші важливі навички і знання у досліджуваній сфері.

Література:

1. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку: наук. доп. / авт. кол.: Ю.В. Ковбасюк, К.О. Ващенко, Ю.П. Сурмін та ін.; за заг. ред. д-ра наук з держ. упр., проф. Ю.В. Ковбасюка, д-ра політ. наук, проф. К.О. Ващенко, д-ра соц. наук, проф. Ю.П. Сурміна (кер. проекту). К.: НАДУ, 2012. 72 с.
2. Ляхоцька Л.Л. Відкрита та дистанційна освіта: від теорії до практики: зб. матер. III Всеукр. електронної наук.-практ. конф., 27 вересня 2018 р. [ред. кол.: Л.Л. Ляхоцька (голов. ред.), С.П. Касьян, С.В. Антошук, Т.І. Сябрук]. К.: ДВНЗ "Ун-т менеджменту освіти" НАПН України, 2018. С. 25.
3. Механізми забезпечення ефективності підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: навч. посіб. / уклад.: О.Д. Брайченко, М.С. Орлів, Б.О. Костенко та ін.; за заг. ред. В.А. Гошовської. К.: НАДУ, 2012. 48 с.

4. Мудрик А.Б. Професійна компетентність державних службовців: теоретико-емпіричний аналіз феномену. Актуальні проблеми державного управління на сучасному етапі державотворення: матеріали VI наук.-практ. конф. (22 листопада 2012 р., м. Луцьк) / За наук. ред. Т.М. Литвиненко, В.Я. Малиновського. Луцьк: СПД Гадяк Жанна Володимирівна, друкарня "Волиньполіграф", 2012. С. 124—126.

5. Поп'юк Л. Удосконалення системи підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад: інноваційно-інформаційний аспект. Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентові України. 2011. Вип. 2. С. 73—82.

6. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо визначення спеціальних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій "Б" і "В": наказ Нацдержслужби України від 04 червня 2020 р. № 94—20. URL: <https://nads.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-metodichnih-rekomendaciyi-shchodo-viznachennya-specialnih-vimog-do-osib-yaki-pretenduyut-na-zajnyattya-posad-derzhavnoyi-sluzhbi-kategorij-b-i-v> (дата звернення: 23.02.2021).

7. Про затвердження Типових вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії "А": постанова Кабінету Міністрів України від 22 липня 2016 р. № 448. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/448-2016-p#Text> (дата звернення: 23.02.2021).

8. Офіційний вісник України. 2016. № 59. С. 411.

9. Реформування професійного навчання державних службовців в Україні: проблеми та перспективи: монографія / авт. кол.: С.М. Серьогін, Є.І. Бородін, Н.А. Липовська та ін. К.: НАДУ, 2013. 112 с.

10. Шпекторенко І.В. Етапи безперервної професійної освіти державних службовців (в умовах дистанційного навчання). Державне будівництво. 2007. № 1 (2). URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2007_1%282%29__48 (дата звернення: 23.02.2021).

References:

1. Kovbasiuk, Yu.V. Vaschenko, K.O. Surmin, Yu.P. (2012), *Derzhavna kadrova polityka v Ukraini: stan, problemy ta perspektvy rozvytku* [State personnel policy in Ukraine: status, problems and prospects of development], NADU, Kyiv, Ukraine.

2. Liakhots'ka, L.L. (2018), "Open and distance education: from theory to practice", *Zb. mater. III Vseukr. elektronnoi nauk.-prakt. konf.* [Collection of materials of the III All-Ukrainian electronic scientific-practical conference], DVNZ "Un-t menedzhmentu osvity" NAPN Ukraina, Kyiv, Ukraine, 27 sept, p. 25.

3. Brajchenko, O.D. Orliv, M.S. Kostenko, B.O. (2012), *Mekhanizmy zabezpechennia efektyvnosti pidvyschennia kvalifikatsii derzhavnykh sluzhbovtiv ta posadovykh osib mistsevoho samovriaduvannia* [Mechanisms to ensure the effectiveness of professional development of civil servants and local government officials], NADU, Kyiv, Ukraine.

4. Mudryk, A.B. (2012), "Professional competence of civil servants: theoretical and empirical analysis of the phenomenon", *Aktual'ni problemy derzhavnoho upravlinnia na suchasnomu etapi derzhavotvorennia: Materialy VI*

nauk.-prakt. konf. [Actual problems of public administration at the present stage of state formation: Proceedings of the VI scientific-practical conference], Volyn'polihraf, Luts'k, Ukraine, 22 nov, pp. 124—126.

5. Pop'iuk, L. (2011), "Improving the system of professional development of local government officials and deputies of local councils: innovation and information aspect", *Zbirnyk naukovykh prats' Natsional'noi akademii derzhavnoho upravlinnia pry Prezidentovi Ukrainy*, vol. 2. pp. 73—82.

6. National Agency of Ukraine for Civil Service (2020), Order "On approval of the Methodical recommendations on determining special requirements for persons applying for civil service positions of categories "B" and "C"", available at: <https://nads.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-metodichnih-rekomendaciyi-shchodo-viznachennya-specialnih-vimog-do-osib-yaki-pretenduyut-na-zajnyattya-posad-derzhavnoyi-sluzhbi-kategorij-b-i-v> (Accessed 23 Feb 2021).

7. Cabinet of Ministers of Ukraine (2016), Resolution "On approval of the Standard requirements for persons applying for civil service positions of category "A"", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/448-2016-p#Text> (Accessed 23 Feb 2021).

8. Ofitsijnyj visnyk Ukrainy (2016), *Ofitsijnyj visnyk Ukrainy*, vol. 59, p. 411.

9. Ser'ohin, S.M. Borodin, Ye.I. Lypovs'ka, N.A. (2013), *Reformuvannia profesijnoho navchannia derzhavnykh sluzhbovtiv v Ukraini: problemy ta perspektvy* [Reforming the professional training of civil servants in Ukraine: problems and prospects], NADU, Kyiv, Ukraine.

10. Shpektorenko, I.V. (2007), "Stages of continuing professional education of civil servants (in terms of distance learning)", *Derzhavne budivnytstvo*, vol. 1(2), available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2007_1%282%29__48 (Accessed 23 Feb 2021).

Стаття надійшла до редакції 10.03.2021 р.

www.economy.nayka.com.ua

Електронне фахове видання

Ефективна
ЕКОНОМІКА

Виходить 12 разів на рік

Журнал включено до переліку наукових фахових видань України з ЕКОНОМІЧНИХ НАУК (Категорія «Б») Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292

e-mail: economy_2008@ukr.net

тел.: (044) 223-26-28

(044) 458-10-73