

AKTUÁLNE VÝZVY A STRATEGICKÉ PRIORITY VEREJNEJ SPRÁVY V KONTEXTE GLOBÁLNYCH TRANSFORMÁCIÍ

Volska Olena

*doktorka vied vo verejnej správe, profesorka,
profesorka Katedry verejnej správy a miestnej samosprávy,
Chersonská národná technická univerzita*

Dolgalova Olena

*doktorka vied vo verejnej správe,
profesorka Katedry organizácie vysokoškolského vzdelávania,
riadenia zdravotníctva a hygieny,
Donecká národná lekárska univerzita*

Súčasnú globálnu transformáciu, spôsobenú digitalizáciou, geopolitickými zmenami, klimatickými výzvami a krízou dôvery voči inštitúciám verejnej moci, formujú novú paradigmu verejnej správy. Tieto faktory si vyžadujú prechod k inovatívnemu, otvorenému a zodpovednému riadeniu, ktoré sa dosahuje za podmienok posilnenia inštitucionálnej spôsobilosti štátu prostredníctvom zdokonalenia strategického plánovania, analytiky a komunikácie medzi rôznymi úrovňami riadenia. Zabezpečenie rovnováhy medzi centralizáciou strategických rozhodnutí a decentralizáciou právomocí predstavuje hlavný cieľ súčasnej paradigmy verejnej správy.

Určenie strategických priorít musí byť založené na princípoch efektívnosti, otvorenosti, inkluzívnosti a udržateľného rozvoja, čo je v súlade s európskymi prístupmi k verejnej správe.

Jedným z hlavných smerov modernizácie verejnej správy je digitálna transformácia, ktorá zabezpečuje dostupnosť, rýchlosť a transparentnosť interakcie medzi štátom a občanmi. Rozvoj elektronických služieb, automatizácia procesov a využívanie technológií umelej inteligencie prispievajú k znižovaniu transakčných nákladov, zvyšovaniu dôvery voči verejnej moci a formovaniu digitálnych kompetencií spoločnosti.

Zvýšenie efektívnosti riadiacich rozhodnutí nie je možné bez zabezpečenia otvorenosti činnosti orgánov verejnej moci. Transparentnosť prispieva k predchádzaniu korupcii, posilňovaniu zodpovednosti verejných zamestnancov a rozvoju dôvery občanov voči inštitúciám. Implementácia tejto priority predpokladá využívanie mechanizmov otvorených údajov, verejného vykazovania a nezávislého monitorovania politik.

Súčasná paradigma verejnej správy predpokladá prechod k modelu spolusprávy, v ktorom štát, podnikateľský sektor a občianska spoločnosť spolupracujú na princípoch partnerstva. Zapojenie verejnosti do rozhodovacích

procesov zvyšuje kvalitu verejných politík, legitímnosť riadiacich opatrení a podporuje rast sociálneho kapitálu.

Ľudský zdroj je kľúčovým faktorom efektívnosti verejnej správy. Formovanie kompetentnej, etickej a motivovanej verejnej služby si vyžaduje systematickú prípravu, nepretržitý profesionálny rozvoj a implementáciu líderských praktík vo verejnom sektore. Manažérske líderstvo zabezpečuje schopnosť orgánov verejnej moci prispôsobovať sa zmenám, zavádzať inovácie a dosahovať strategické ciele.

Budovanie kompetentnej, etickej a motivovanej verejnej služby si vyžaduje systematickú prípravu zamestnancov, ktorá zahŕňa akademické vzdelávanie aj praktické školenie v podmienkach reálneho riadiaceho prostredia. Osobitnú úlohu zohráva nepretržitý profesionálny rozvoj, zameraný na aktualizáciu vedomostí a zručností v súlade so súčasnými trendmi riadenia, digitálnou transformáciou a princípmi otvoreného vládnutia.

Dôležitým smerom je implementácia líderských praktík vo verejnom sektore, ktoré zabezpečujú nielen schopnosť vedúcich pracovníkov efektívne organizovať činnosť orgánov verejnej moci, ale aj formujú inovačne orientovanú organizačnú kultúru. Manažérske líderstvo prispieva k posilňovaniu strategickej vízie, rozvoju tímovej spolupráce, zvyšovaniu zodpovednosti pri prijímaní rozhodnutí a orientácii na dosahovanie spoločenských výsledkov.

Podľa odporúčaní Organizácie pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD) [1] by líderstvo vo verejnej správe malo byť založené na princípoch hodnotovo orientovaného riadenia, ktorého prioritami sú etické správanie, služba verejnému záujmu a podpora inštitucionálnej dôvery.

Rozvoj personálneho potenciálu zahŕňa aj vytvorenie systému meritokracie – výberu a povyšovania zamestnancov na základe zásluh, kompetencií a dosiahnutých výsledkov [2]. Tento prístup prispieva k zvýšeniu motivácie verejných zamestnancov, k upevneniu spravodlivých podmienok kariérneho rastu a k efektívnemu využívaniu ľudského kapitálu štátu. Manažérske líderstvo, spojené s vysokou úrovňou profesionálnej kompetentnosti a etického vedomia, zabezpečuje adaptabilitu orgánov verejnej moci na zmeny, schopnosť zavádzať inovácie, reagovať na spoločenské výzvy a dosahovať strategické ciele verejnej politiky. Týmto spôsobom sa rozvoj ľudských zdrojov stáva nielen funkčnou potrebou, ale aj strategickou podmienkou formovania efektívneho, otvoreného a výsledkovo orientovaného vládnutia.

Jedným z kľúčových orientačných bodov modernej verejnej politiky je tiež zabezpečenie rovnováhy medzi hospodárskym rastom, sociálnou prosperitou a ochranou životného prostredia. Implementácia princípov udržateľného rozvoja prispieva k zvyšovaniu kvality života obyvateľstva, rozvoju komunít a posilňovaniu environmentálneho povedomia. Dôležitou súčasťou tohto smeru

je zabezpečenie rovnakého prístupu občanov k verejným službám a ich účasti na rozhodovacích procesoch.

Z tohto dôvodu globálne transformácie stimulujú hľadanie nových modelov verejnej správy, ktoré dokážu spojiť inovatívnosť, otvorenosť a strategickú flexibilitu. Pre moderný demokratický štát sa stávajú aktuálnymi priority digitálnej modernizácie, participácie občanov na rozhodovaní a formovania efektívneho systému správy, zameraného na udržateľný rozvoj a spoločenské dobro.

Zoznam použitej literatúry:

1. Організація економічного співробітництва та розвитку URL: <https://mfa.gov.ua/mizhnarodni-vidnosini/organizaciya-ekonomichnogo-spivrobitnictva-ta-rozvitku>
2. Що таке «меритократія» і чому вона не працює? URL: <https://cedos.org.ua/shho-take-merytokratiya-i-chomu-vona-ne-praczyuye/>