

Секція 5. ПРОБЛЕМИ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ДЛЯ СУЧАСНОГО МІСТА

Глушенко Т. М.,

ст. викладач кафедри менеджменту і адміністрування,
Український державний університет залізничного транспорту,
Харків, Україна

СУЧАСНІ ПРИНЦИПИ НАВЧАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Сьогодні питання поліпшення якості роботи владних інституцій набуло значної актуальності. Вирішення практично будь-якого питання організації та функціонування державної служби вимагає високого професіоналізму державних службовців. Розвиток державної служби і підготовка для неї кваліфікованих кадрів органічно взаємопов'язані. Тож особливої важливості набуває створення та чітке функціонування системи освіти державних службовців, що є умовою професіоналізації державної служби.

Одним із сучасних форматів навчання є змішане навчання, яке являє собою поєднання електронного та очного форматів. Таке змішання дозволяє більш ефективно використовувати робочий час слухачів навчальних програм. Знання, отримані при проходженні дистанційного модуля, використовуються на очних заняттях. Співробітник отримує можливість самостійно розподіляти свій час в рамках роботи з дистанційним курсом, вивчати матеріал в індивідуальному темпі. Важливо ще й те, що доступ до матеріалів дистанційного курсу зберігається у слухача після закінчення навчання і може використовуватися як довідковий матеріал. Однак багато тем неможливо освоїти або навіть розкрити тільки за допомогою електронних технологій, тут допомагає очна частина програм, в ході яких слухачі можуть ознайомитися з найостаннішими кейсами від провідних експертів, задати складні або унікальні питання, а також відпрацювати навички та отримати зворотній зв'язок від викладача і групи.

Навчання в змішаному форматі включає в себе наступні етапи.

Електронний модуль:

- призначення електронного курсу до початку очної частини;
- проміжна оцінка навчання кожного учасника;
- проходження тестування по завершенню електронного модуля.

Очний модуль:

- відпрацювання отриманих знань на прикладах робочих ситуацій учасників;
- можливість задати важливі і складні питання викладачеві.

Підведення підсумків:

- оцінка знань шляхом проходження підсумкового тестування в електронному форматі.

У багатьох країнах основою для розробки програм навчання та підвищення кваліфікації державних службовців виступають кластери компетенцій, а також моделі ключових кваліфікацій. Вони дозволяють компенсувати брак знань загального характеру (наприклад, усні і письмові комунікації, навички міжособистісного спілкування) або брак компетенцій в областях, суміжних з основною діяльністю державного службовця (наприклад, підвищення кваліфікації в галузі фінансового менеджменту для фахівців нефінансової сфери). Також вони надають можливість отримати більш конкретні спеціалізовані знання, безпосередньо пов'язані з посадовими обов'язками державного службовця (наприклад, підвищення кваліфікації в області бюджетного процесу на державному рівні). Такий підхід дозволяє державним службовцям з різною базовою освітою отримати необхідні навички і знання і виконувати свої обов'язки більш ефективно.

У світовій практиці склалося дві основні моделі державної служби – англосаксонська (США і Великобританія) і континентальна (Франція).

У чинному плані реформ цивільної служби Великобританії одним з напрямків позначено створення можливостей для вдосконалення знань і умінь державних службовців, підвищення ефективності громадської служби.

Для цього пропонується розробити п'ятирічні плани розвитку для всіх громадських службовців, що відображають, які саме навички необхідно отримати і як це передбачається досягти. При цьому наголошується, що деякі прогалини в компетенціях вже виявлені, в першу чергу недостатній рівень кваліфікації в сфері управління змінами, фінансового менеджменту, управління проектами, управління ризиками та ін. Для підтримки планів розвитку створюється нова модель компетенцій, а також система навчання і підвищення кваліфікацій цивільних службовців.

Модель компетенцій єдина для всіх державних службовців. Вона ставить цінності громадської служби – чесність, доброзичливість, неупередженість та об'єктивність – в основу будь-якої діяльності і узгоджується з моделлю лідерства. У модель входять: визначення напрямку – бачити ситуацію в цілому, змінювати і покращувати, приймати ефективні рішення; залучення людей – керувати і взаємодіяти, співпраця і партнерство, забезпечення рівних можливостей; досягнення результатів – забезпечення співвідношення ціни і якості, управління якістю, своєчасна реалізація цілей.

Підвищення кваліфікації державних службовців у Франції можна охарактеризувати як постійний професійний розвиток. Воно включає підготовку до першої посади державного службовця і подальше навчання на всіх етапах його кар'єри.

У Франції існує близько 70 адміністративних шкіл, які надають різні типи навчання для співробітників державної служби.

Адміністративні школи займаються перепідготовкою та підвищенням кваліфікації, міжнародним співробітництвом, науково-дослідною роботою. Вони співпрацюють в рамках мережі шкіл державної служби – неформальній

асоціації, яка об'єднує близько 40 шкіл з метою обміну досвідом для поліпшення результатів роботи.

Безперервне навчання включає:

1. Семінар в сфері управління державним сектором. Він складається з трьох модулів і адресований керівникам служб центрального уряду, місцевих органів влади та інших установ державного сектора. Його мета – надати можливість особам, які приймають рішення, поглибити і розширити свої знання за такими напрямками: реформа державних інститутів і процедур, зміни в управлінні державним сектором і його європейському оточенні, проблеми та перспективи децентралізації.

2. Міжвідомчі тренінги. Це 13 одно- або дводенних сесій по одній тематиці, орієнтованих головним чином на модернізацію управління державним сектором і на питання управління в рамках ЄС. Курси проводять досвідчені викладачі; методи навчання засновані на практиці і включають ситуації, що моделюються, і порівняльні підходи.

На особливу увагу заслуговує досвід професійного розвитку державних службовців в Сполучених Штатах Америки. Він відрізняється децентралізацією, різноманітням програм та їх взаємозв'язком з програмами навчання в сфері бізнесу.

Методичне та організаційне керівництво підготовкою та підвищенням кваліфікації кадрів державного апарату на федеральному рівні здійснює Управління кадрової служби. Навчання в рамках Управління передбачає навчання фахівців власними силами: Центр розвитку лідерських якостей, а також Федеральний інститут керівних кадрів.

Центр розвитку лідерських якостей пропонує освітні програми, побудовані на ключових кваліфікаціях керівників на будь-якому етапі кар'єри. Федеральний інститут керівних кадрів допомагає державним керівникам вищого рівня підвищити ефективність діяльності організацій.

Важливо відзначити активне використання досвіду навчання в сфері бізнесу, в тому числі спільне навчання держслужбовців з менеджерами комерційних фірм.

Таким чином, у всіх розглянутих країнах існує широко розвинена мережа дистанційної освіти, що дозволяє пройти підвищення кваліфікації без відриву від роботи, що істотно заощаджує часові та фінансові витрати. Модульний принцип навчання забезпечує більшу гнучкість, дозволяючи державним службовцям самостійно планувати час на навчання, послідовність вивчення модулів і тим самим здійснювати навчання більш ефективно.

Важливо відзначити, що в більшості країн один з основних принципів навчання державних службовців – постійне безперервне підвищення кваліфікації. Для багатьох посад складаються плани індивідуального розвитку. Це дозволяє державним структурам планувати і проводити підвищення кваліфікації не тільки за вже існуючими тематиками, але і за специфічними, що відповідає потребам конкретного департаменту або відділу. Після проходження додаткового навчання деякі організації влаштовують анонімне анкетування,

щоб з'ясувати, наскільки навчання відповідало запитам державного службовця і наскільки він вважає його ефективним.

Так, можна виділити досягнення, які слід враховувати при розробці програм навчання і підвищення кваліфікації в нашій країні.

1. Навчання та підвищення кваліфікації здійснюється більш індивідуалізовано, тобто відповідає конкретним потребам в навчанні та різниться в залежності від категорії учнів, їх освіти і досвіду роботи, посадових вимог.

2. Формування національних моделей компетенції державних службовців з метою своєчасного виявлення нестачі знань/навичок і подальшої організації підвищення кваліфікації для поповнення знайдених прогалів.

3. Можливість вибору програм підвищення кваліфікації для державних службовців.

4. Орієнтація на безперервність навчання та використання модульних програм підвищення кваліфікації.

Dorota Rancew-Sikora,
Dr. hab., prof. nadzwyczajny
Uniwersytet Gdański, Polska

PRZYKŁAD WSPÓLNYCH BADAN TERENOWYCH STUDENTÓW I PRACOWNIKÓW

Po wieloletniej przerwie socjologowie z Instytutu Filozofii, Socjologii i Dziennikarstwa Uniwersytetu Gdańskiego wznowili pomysł corocznych wspólnych wyjazdów studentów i pracowników na badania terenowe. Wybór miejsca nie był łatwy, choć został przyjęty jednogłośnie. Wybrano Mierzeję Wiślaną, która w przeciwieństwie do otaczających ją regionów i subregionów do tej pory nie była przedmiotem badań socjologicznych. Nie bez znaczenia było położenie i nadmorski charakter miejsca, a także względnie nieduża odległość od Gdańska. Ten fakt był znaczący nie tylko ze względów organizacyjnych, ale także ze względu na cel, jaki sobie postawiliśmy: przybliżyć środowisko uniwersyteckie do sąsiadujących społeczności. Stosunkowo bliska Mierzeja Wiśłana okazała się w rzeczywistości dosyć daleka – tak inna od Trójmiasta, nieznana i tajemnicza.

Badania pierwszej edycji skupione były wokół zagadnienia mobilności mieszkańców i turystów przebywających we wrześniu w Stegnie. Tzw. mobility studies stanowią stosunkowo nowy paradygmat w obrębie socjologii, który w większym stopniu niż dotychczasowe metody badawcze uwzględnia znaczenie poruszania się ludzi w przestrzeni, zróżnicowania i nierówności w zakresie dostępu do mobilności i ograniczania ruchu, wyłaniając społeczne warstwy mniej i bardziej mobilne, ale też bierze pod uwagę lokalne sposoby społecznego uporządkowania ruchu (przepływu) jako kluczowego procesu dla tworzenia znaczenia miejsca. Jednym z bardziej znanych przedstawicieli takiego podejścia jest John Urry, autor Socjologii mobilności przetłumaczonej na język polski w 2009 roku. Dla