

районі м. Києва та визначення меж їх території»; рішення ради «Про дозвіл на створення органів самоорганізації населення»; типові положення про комітет мікрорайону; типові положення про будинковий (вуличний, квартальний) комітет; зразок заяв про створення будинкового (вуличного, квартального) комітету та комітету мікрорайону; порядок надання дозволу на створення комітетів мікрорайонів, будинкових, вуличних, квартальних комітетів; зразок протоколу конференції жителів за місцем проживання про ініціювання створення комітету мікрорайону; зразок протоколу конференції жителів за місцем проживання про ініціювання створення будинкових, вуличних, квартальних комітетів; методичні рекомендації щодо порядку здійснення легалізації органів самоорганізації населення.

Отже, проаналізувавши окремі аспекти діяльності місцевих органів самоорганізації населення можна прийти до висновку, що активна співпраця органів місцевого самоврядування із органами самоорганізації населення розвантажує органи місцевого самоврядування від вирішення тих питань місцевого значення, що можуть бути успішно вирішені самим населенням, шляхом передачі відповідних повноважень місцевих рад разом з необхідними фінансовими та матеріальними ресурсами органам самоорганізації населення.

Література

1. Актуальні проблеми становлення та розвитку місцевого самоврядування в Україні: Кол. монографія / В.О. Антонечко, М.О. Баймуратов, О.В. Батанов та ін.; За ред.: В.В. Кравченка, М.О. Баймуратова, О.В. Батанова. – К.: Атіка, 2007. – 864 с.
2. Закон України «Про органи самоорганізації населення» // Відомості Верховної Ради, 2001, № 48, ст. 254.
3. Пархоменко В. Проблеми місцевого самоврядування в Україні 1990-х років / В. Пархоменко. – К.: Укр. кн., 1999. – 252 с.
4. Могильний С. Інноваційні технології роботи місцевої влади за органами самоорганізації населення / С. Могильний [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://visnyk.academy.gov.ua/wp-content/uploads/2013/11/2011-3-22.pdf>

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ У ПІДГОТОВЦІ КВАЛІФІКОВАНИХ КЕРІВНИХ КАДРІВ ДЕРЖАВНИХ ОРГАНІВ ВЛАДИ

Результативність та ефективність діяльності державних органів влади великою мірою залежить від рівня кваліфікації державних службовців. Інноваційний зміст та технології підготовки та підвищення кваліфікації управлінських кадрів державних органів влади базуються на таких принципах: актуальність, стандартизація, структурованість, варіативність, диференціація. Принципи, покладені в основу підготовки кваліфікованих управлінських кадрів державних органів влади, можна класифікувати на ті, що сприяють інноваційному розвитку системи підготовки і підвищення кваліфікації керівних кадрів на сучасному етапі та на ті, що сприяють розвитку кредитно-модульної форми організації навчання на курсах підвищення кваліфікації.

Важливими принципами організації навчального процесу в навчальних закладах, що здійснюють підготовку кваліфікованих управлінських кадрів є: провідна роль самостійності у навчанні; проблемно-пошукової організації змісту навчання; індивідуалізації і диференціації; гуманізації і поваги до суб'єктів навчального процесу; ефективності; мотивації і розвитку творчого потенціалу; варіативності; науковості.

Дана система принципів формування змісту навчання й організації навчального процесу сприяють забезпеченню цілісності, наступності і безперервності професійного розвитку управлінських кадрів. Для цього повинні на повну використовуватися можливості навчальних закладів, що здійснюють підготовку кваліфікованих керівних кадрів, так і на різноманітних семінарах, тренінгах, круглих столах, зустрічах тощо.

Визначення змісту підготовки кваліфікованих керівних кадрів відбувається під впливом політичних і соціально-економічних змін, які відбуваються в суспільстві; виявляє тенденцію орієнтації не лише на вимоги держави, а й на особистісні і професійні запити учасників навчального процесу (слухачів); спрямовується на оновлення всієї системи безперервного професійного розвитку керівних кадрів, а саме: на врахування тенденцій розвитку суспільства, на опанування нового змісту та освітніх технологій, на впровадження інновацій, на розвиток

уміння зіставляти локальні проблеми своєї професійної діяльності із загальнодержавними пріоритетами, на вмотивованість власного професійного зростання [1].

У зв'язку з тим, що підготовка кваліфікованих керівних кадрів ґрунтується на сукупності перелічених принципів навчання, постає завдання створення абсолютно нових навчальних планів і програм навчання. Вони мають бути модульними, гнучкими, технологічними. Їх основу мають становити сучасні вимоги до посади керівника, його професійних якостей та компетентностей.

Зміст навчання підготовки кваліфікованих керівних кадрів має забезпечуватись відповідними науково-методичними матеріалами.

До сучасних технологій навчання в інноваційній системі підготовки кваліфікованих керівних кадрів необхідно віднести:

– електронний підручник (програмно-методичний комплекс, який дає можливість самостійно засвоїти навчальний курс або його певний розділ і об'єднує в собі властивості звичайного підручника, довідника, збірника задач і лабораторного практикуму);

– ТВ-технологія – вид дистанційної технології навчання, що базується на використанні систем телебачення для доставки слухачам навчально-методичних матеріалів та організації регулярних консультацій у викладачів (тьюторів);

– мережева технологія – вид дистанційної технології навчання, що базується на використанні мереж телекомунікації для забезпечення слухачів навчально-методичними матеріалами та інтерактивної взаємодії між викладачем (тьютором);

– кейс-технологія – вид дистанційної технології навчання, яка заснована на використанні наборів (кейсів) текстових, аудіовізуальних та мультимедійних навчально-методичних матеріалів для їх самостійного вивчення слухачами при організації регулярних консультацій у викладачів (тьюторів) традиційним або дистанційним способом [3].

Підготовка кваліфікованих керівних кадрів державних органів влади включає як групові заняття відповідно до запитів слухачів, так і індивідуально-консультативні з проектування, корегування та реалізації індивідуальних програм професійного розвитку. Фактично йдеться про нормування самостійної роботи слухача, яка б полягала не в традиційному виконанні навчальних завдань, визначених викладачем, а в реальному формуванні власного навчального простору.

Тому навчальний план підготовки кваліфікованих керівних кадрів

має максимально бути орієнтованим на реалізацію формули “Я вчуся”, яка орієнтована на формування суб'єктності позиції слухача у системі навчання.

Процес забезпечення інноваційних змін у навчальному процесі навчальних закладів, що здійснюють підготовку кваліфікованих керівних кадрів має сприяти формуванню нової моделі професіоналізму державних службовців, суть якої полягає у мотивації професійного зростання службовців.

Формування нової моделі професіоналізму державних службовців залежить від вирішення кількох взаємопов'язаних між собою професійно-етичних проблем, що знайшло своє відображення в пріоритетних напрямках адаптації інституту державної служби до Європейських стандартів з урахуванням національних особливостей .

Виходячи з аналізу проблеми модернізації вітчизняної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців з метою забезпечення безперервного впродовж усієї їх кар'єри професійного навчання, можна визначити такі основні підходи до реалізації цього процесу:

1) фундаменталізація знань службовців-керівників, яка сприятиме формуванню їх наукового мислення, внутрішньої особистої потреби у постійному саморозвитку, самоосвіти протягом усієї кар'єри; наданню змістовних, цілісних, глибинних, системоутворюючих знань стосовно закономірності функціонування та розвитку глобалізованого світу, управління державними справами і персоналом.

2) випереджаючий характер навчання, який забезпечить своєчасну підготовку майбутніх фахівців, готових до викликів сучасного світу.

3) індивідуалізація професійного навчання, що сприятиме ініціативам у навчальному процесі як викладача, так і слухача з метою досягнення необхідного для професійної кар'єри рівня знань, умінь, навичок.

4) підвищення ролі взаємного оцінювання у парі освітянин-управлінець з метою досягнення цілей кожного з них. При цьому йдеться про оцінювання не тільки учбових програм, професійних знань, умінь, навичок, здібностей, потенціалу, а й особистісних якостей, життєвої позиції і особистої мотивації до навчання та праці.

5) нормативно-правова документація щодо системи безперервного навчання службовців має сприяти впровадженню інновацій у сфері державної служби [2].

Отже, використання інноваційних технологій у підготовці кадрів державних органів влади дає можливість навчальний процес робити безперервним, гнучким, максимально наблизити до виробничого графіку роботи органів влади, що в сукупності підвищить якість послуг які надають цими органами та забезпечить зростання довіри громадян до влади загалом.

Література

1. Мельников О. Ф. Системність професійного навчання державних службовців /О.Ф. Мельников //Актуальні проблеми державного управління: Збірник наукових праць. – Х.: Вид-во ХарPI НАДУ “Магістр”, 2004. – № 1 (19). – С. 201-208.

2. Пашко Л.А. Людські ресурси у сфері державного управління: теоретико-методологічні засади оцінювання: [монографія] / Л. Пашко. – К.: Вид-во НАДУ, 2005. – 236 с.

3. Стратегія модернізації системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування [Електронний ресурс] : Проект, 2007.

4. Гончаров Н.Т. Керівний персонал у сфері державної служби України: формування та розвиток: Монографія. – Д.: ДРІДУ НАДУ, 2007. – 239 с.

Марта ПАПЕРОВСЬКА

Тернопільський національний економічний університет, Україна

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ДОБОРУ КАДРІВ НА ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ

Питання організації ефективної системи державного управління є актуальним, оскільки трансформаційні процеси, що відбувається в суспільстві безпосередньо пов'язаний з управлінською діяльністю. Державне управління може повноцінно забезпечити виконання покладених на нього функцій лише за умов належного стратегічного управління людськими ресурсами. Найбільш досконалі методики організації праці не забезпечать очікувані результатів, якщо персонал установ і органів державного управління буде недоукомплектований державними службовцями необхідного рівня кваліфікації. Тому на сьогодні надзвичайно серйозна увага має приділятися питанню кадрової політики.

Одним із способів заміщення вакантних посад на державній службі є інститут конкурсного відбору, який має багату історію та широко представлений у зарубіжних країнах. Реформування системи державної служби має врахувати прогресивний досвід країн, де конкурс давно використовується та які є сформували власну модель державної служби близьку до системи державної служби України. Сьогодні в країнах світу існують дві яскраво виражені системи державної служби – кар'єрна, представлена у Франції, Японії, Австрії, та позиційна, яка прийнята в США, Канаді, Великобританії та ряді інших країн [2, с. 108].

Система кар'єри, або система закритої державної служби, ґрунтується на специфічності, статусі службовців, наділених особливими можливостями які присвячують все своє професійне життя службі в державному органі. Перебуваючи на державній службі, службовець здійснює кар'єру, піднімаючись ієрархічними "сходами посад" відповідно до організаційних механізмів просування. Стабільність служби врівноважується специфічними зобов'язаннями, які не поширюються на найманих робітників у приватному секторі. У системі закритої державної служби використання конкурсних іспитів здійснюється в основному під час прийняття на нижчі (молодші) посади державної служби.

Таким чином, характерними рисами кар'єрної системи державної служби є довічне призначення на посаді (крім політичних), кар'єрне зростання усередині служби, закритість системи зовні, високий рівень професіоналізму цілеспрямоване навчання кадрів, консерватизм і бюрократична ієрархія.

У позиційній системі (системі наймання), або системі відкритої державної служби, робота в державних органах прирівнюється до заняття будь-якою іншою професією. Посади розглядаються аналогічно приватному сектору, класифікуючись залежно від кваліфікації, виконаних завдань і ставок оплати праці. Існує безпосередній зв'язок службовця з посадою, на якій він перебуває, але відсутній зв'язок із державною службою в цілому. Службовець не здійснює свою професійну кар'єру лише в рамках державного органу, а здатний переміщатися між публічним і приватним секторами.

Для позиційної системи характерний конкурсний відбір під час прийому й просування по службі на будь-які посади, крім політичних, значна мобільність, контрактна форма прийому, як у приватному секторі, високий сервіс обслуговування, певна нестабільність у кар'єрі, і те, що велике значення приділяється вивченню управління людськими