

Методи навчання:

Лекційний метод навчання – 5% засвоєння знань

Читання (інструкції, пам'ятки..) – 10%

Використання аудіо та відео – 20% знань

Демонстрація – 30%

Участь в дискусіях і обговореннях – 50%

Практика – 85%-90%

Методи повинні чергуватися, поєднуватися між собою.

Важливість зворотнього зв'язок

Мета – надання пояснень, чому сталася помилка, пояснення наслідків. Наслідки – покарання. При публічних покараннях пропадає ініціативність. При відсутності ініціативи – працівник, який стає баластом. Перед наданням зворотнього зв'язку необхідно обдумати мету та донесення інформації. Хвалимо публічно, критикуємо особисто.

Надання сервісу

Лише при наданні якісного сервісу компанія розвивається, стає рентабельною, лишається успішною, дає прибуток, а в працівників є майбутнє.

Саме завдяки клієнту виплачується зарплата персоналу.

15.Проведення аудиту та самоаудиту на підрозділі.

Володимир ФЕДЧИШИН

слухач магістратури за спеціальністю

«Публічне управління та адміністрування»

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри

Менеджменту та публічного управління Здреник В.С.)

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ТА ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Процес реформування державного управління та місцевого самоврядування в Україні спрямований на підвищення його ефективності та забезпечення належного врядування, приведення у відповідність державної служби та служби в органах місцевого самоврядування з вже апробованими принципами та стандартами Європейського Союзу. Стратегічною умовою реалізації реформ і побудови ефективного державного управління та місцевого самоврядування є підготовка управлінських кадрів нової генерації, максимальна активізація

потенціалу публічних службовців, підвищення рівня їх професіоналізму, професійної компетентності та формування лідерських якостей. Ключовою у формуванні такої якості управлінців є система підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування. Однак дана система не повністю задовольняє потреби у формуванні професійних службовців та знаходиться на стадії пристосування до вимог часу і потребує зміни підходів щодо організації, планування, формування змісту, визначення видів, форм та засобів навчання з орієнтацією на якісний результат. Діюча система носить переважно інформаційний або академічний характер, їй бракує динамічності та практичної цілеспрямованості щодо здобуття державними службовцями та посадовими особами місцевого самоврядування, депутатами місцевих рад певних навичок, необхідних для виконання службових обов'язків.

На разі система підвищення кваліфікації стикається із низкою невіршених питань:

- законодавче та нормативне регулювання діяльності системи підвищення кваліфікації;
- недостатнє фінансове забезпечення навчального процесу;
- відсутність єдиних стандартів підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування;
- недостатній рівень взаємодії органів державної влади та місцевого самоврядування з суб'єктами системи підвищення кваліфікації;
- низький рівень мотивації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування та недостатня зацікавленість керівників та кадрових служб у професійному навчанні та підвищенні кваліфікації персоналу;
- недостатня динамічність та мобільність системи підвищення кваліфікації;
- слабка взаємодія між елементами системи підвищення кваліфікації.

На даний момент система підготовки і підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування складається із слабо пов'язаних елементів із низьким рівнем взаємодії. До системи входить Національна академія державного управління при Президентові України і її регіональні інститути, а також вищі навчальні заклади що мають ліцензії МОН на право здійснення освітньої діяльності за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» і підвищення кваліфікації в галузі знань «Державне управління», міські, регіональні та обласні

центри підвищення кваліфікації, галузеві заклади післядипломної освіти.

Для формування ефективної системи підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування необхідний комплексний підхід. У першу чергу потрібно вирішити завдання законодавчого та нормативно-правового регулювання системи підвищення кваліфікації. Необхідним є доопрацювання проекту та прийняття Закону «Про освіту» і врахування в ньому положень щодо системи підвищення кваліфікації. Потрібно розробити нову концепцію реформування системи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, оскільки попередня концепція є застарілою та була прийнята розпорядженням КМУ ще в 2011 році.

На даний момент розроблено проект Стандарту освітньої діяльності з підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування прийняття якого необхідно пришвидшити. Відповідно потрібен перехід регіональних та обласних центрів підвищення кваліфікації, які ліцензовані у галузі знань «Державне управління», в ново впроваджену галузь знань «Публічне управління та адміністрування».

Актуальними лишаються і питання фінансування навчання посадовців органів місцевого самоврядування, оскільки потребує вирішення питання створення єдиної програми підготовки підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування із відповідним фінансуванням із державного бюджету, або ж підготовка цих фахівців буде фінансуватись із бюджетів органів місцевого самоврядування.

Основним завданням є побудова національної системи підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, котра відповідатиме міжнародним стандартам та нормам Європейського Союзу. Тому ширше залучення інституцій Європейського Союзу до реформи системи підготовки та підвищення кваліфікації активно сприятиме забезпеченню її ефективності.

Широке і всебічне обговорення вказаних проблем, пошук перспектив формування ефективної системи підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування сприятимуть підготовці висококваліфікованих фахівців у сфері державного управління що є одним із пріоритетних напрямів державної політики.

Бібліографія:

1. 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.

2. Кагановська Т. Є. Правові засади підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації державних службовців / Т. Є. Кагановська // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція. 2013 № 6-1 том 1. С 149-153.

Ольга ХЕМІЙ

слухачка магістратури за спеціальністю
«Публічне управління та адміністрування»
(науковий керівник – к.держ.упр., Мосора Лариса Степанівна)

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ФУНКЦІОНУВАННЯ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД

У контексті останніх подій на Україні, а саме активне проведення процесу децентралізації та введення безвізового режиму вивчення та впровадження зарубіжного досвіду стає все більш актуальним. Особливо це стосується утворення й функціонування спроможних територіальних громад. Функціонування територіальних громад таких розвинутих країн як Німеччина, Франція та Польща мають як свої переваги, так і свої недоліки. Але все одно, досвід їх функціонування є важливим для України, оскільки дані країни та посідають провідні місця у світовому економічному розвитку.

Загалом територіальна громада має багато синонімів у державах Європи, що пов'язано з історичними, мовними, культурними та іншими чинниками розвитку. Синонімами територіальної громади є такі поняття як «муніципалітет», «комуна», «гміна» та інше. Першою країною, до досвіду якої хотілось би звернутися це Німеччина. Місцеве самоврядування у Німеччині має два рівні (райони та громади). Критеріями при визначенні територіальної основи комунального самоврядування є: кількість населення, структура розселення, традиції, особливості історичного, соціального розвитку міст тощо.

Середня кількість мешканців у районах складає приблизно 250000 осіб., у міста земельного підпорядкування 200000 осіб., а у громадах 6000 осіб (суттєві відмінності у залежності від землі, від 40000 осіб. у Північній Рейн-Вестфалії та 2400 у Шлезвіг-Хольштайн) [1, С. 182].

До основні функцій територіальних громад Німеччини належать: