

Жабенко Л.В.,
старший викладач
кафедри управління освітою
НАДУ при Президентіві України

СИСТЕМА ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ МІСЬКИХ ГОЛІВ В УКРАЇНІ

У статті запропоновано структурно-функціональну модель системи професійного навчання міських голів та з'ясовано відмінності між запропонованою та існуючою системами в Україні.

В статье представлена структурно-функциональная модель системы профессионального обучения городских председателей, а также проанализирована разница между предложенной и действующей системами в Украине.

In the article presents a structural-functional model of the system of professional training of city mayors and certainly difference between the offered and existent systems in Ukraine.

Постановка проблеми. Реалізація стратегічного курсу Президента України на модернізацію державного управління та ефективну діяльність органів місцевого самоврядування вимагає відповідної професійної підготовки посадових осіб місцевого самоврядування. На сучасному етапі державотворення перед органами місцевого самоврядування постає нагальна потреба у забезпеченні реальної здатності вирішувати значну частину справ в інтересах держави та територіальної громади. Але, професійне навчання міських голів у системі підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування потребує певного удосконалення. Розвиток системи професійного навчання міських голів має забезпечувати її оптимізацію, швидке реагування на потреби міських голів у професійному вдосконаленні. Цей розвиток ґрунтується на виокремленні системи професійного навчання міських голів із системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, зміні підходів до організації навчання та механізмів фінансування. Тому, необхідність формування моделі системи професійного навчання головних посадових осіб територіальної громади міста визначає актуальність цієї статті.

Аналіз останніх публікацій і досліджень. Питання розвитку системи професійного навчання керівних кадрів органів влади викликає значну зацікавленість науковців. У їхніх публікаціях висвітлюються різні аспекти функціонування та розвитку системи навчання управлінських кадрів. Зокрема, концептуальні питання навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування досліджували О.Воронько [2], В.Гошовська [4], В.Луговий [7], О.Оболенський [9], Н.Протасова [11], А.Чемерис [13]; організаційні питання та визначення актуальних проблем професійного навчання посадових осіб місцевого самоврядування –

Ю.Кальниш і В.Гриненко [5]; деякі аспекти формування системи підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування – Б.Мечинський [8]; аналізували стан нормативно-правового забезпечення процесу розмежування професійного навчання кадрів різних управлінських рівнів Л.Гогіна, Ю.Іванченко [3]; ефективність підвищення кваліфікації керівних кадрів оцінювали І.Кравченко, О.Хмелевська [6]; перспективи впровадження системи дистанційного навчання і консультування посадових осіб органів місцевого самоврядування вивчав Л.Смішко [12]; досвід застосування двоетапного навчання висвітлювали П.Шевчук, А.Серант [14] тощо. Проте невирішеними залишаються питання розвитку та функціонування системи професійного навчання саме обраних представників місцевої влади, зокрема міських голів.

Метою статті є сформулювати та науково обґрунтувати структурно-функціональну модель системи професійного навчання міських голів в Україні. Досягнення такої мети зумовлюється необхідністю вирішення відповідних завдань, а саме: теоретично розробити модель системи професійного навчання міських голів із виокремленням її основних складових; визначити характерні відмінності між запропонованою та існуючою системами.

Виклад основного матеріалу дослідження. Система професійного навчання міських голів передбачає наявність цілісної чіткої організаційної структури та процесів діяльності й функціонування. На основі пропозицій щодо удосконалення системи професійного навчання посадовців органів влади, з використанням методу моделювання, нами була теоретично розроблена та обґрунтована структурно-функціональна модель системи професійного навчання міських голів в Україні. Мета системи професійного навчання міських голів полягає у сприянні безперервному навчанню посадовців та забезпеченні органів місцевого самоврядування професійно-компетентними керівниками міст, які успішно будуть вирішувати управлінські завдання та ефективно керувати життєдіяльністю територіальної громади.

Для успішного досягнення поставленої мети необхідно виконати завдання: трансформувати елементи системи професійного навчання міських голів; забезпечити суб'єкт-об'єктну взаємодію у межах системи професійного навчання міських голів; сформулювати та розвинути у міських голів необхідні професійні компетентності для застосування в управлінській практиці; удосконалити координацію діяльності та функціонування елементів системи; забезпечити контроль за використанням бюджетних коштів на професійне навчання міських голів.

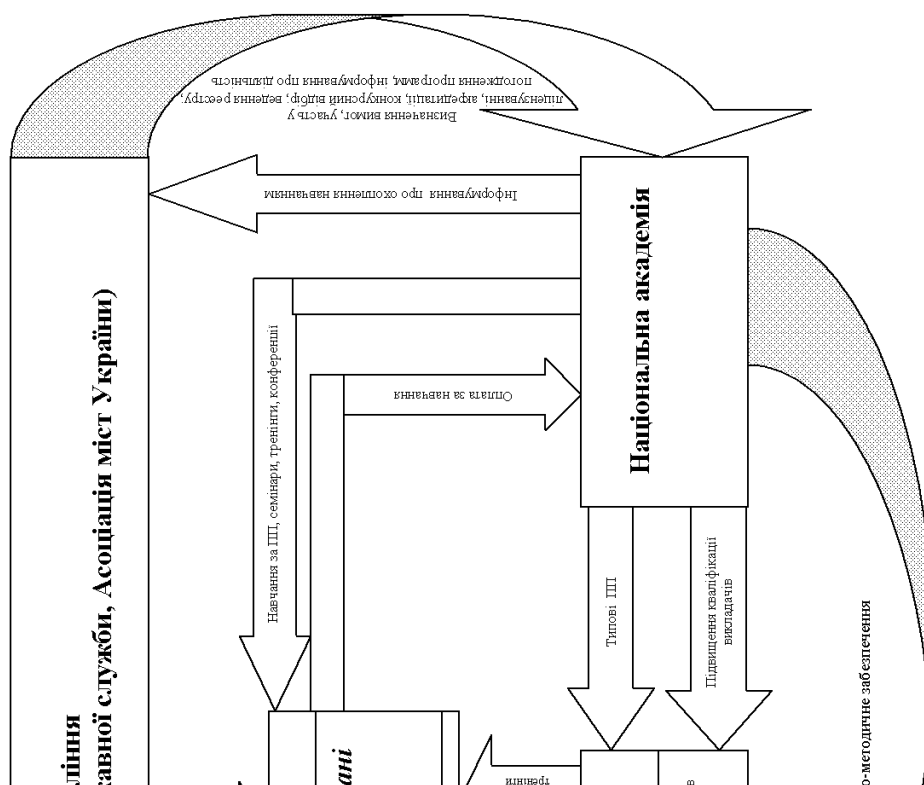
Запропонована система передбачає створення певних умов для забезпечення безперервного навчання міських голів, зокрема, упорядкування мережі навчальних закладів та інших суб'єктів, які надають освітні послуги міським головам, швидке реагування на освітні потреби керівників, гарантування права міських голів щодо вибору суб'єкта, що надає освітні послуги, для проходження навчання. Таким чином,

структурними блоками моделі виступають суб'єкти і об'єкти управління й професійного навчання (рис. 1).

Із точки зору взаємовідносин управлінського характеру, суб'єктом управління пропонуємо визначити Національне агентство України з питань державної служби (далі – Нацдержслужба України) та Асоціацію міст України (далі АМУ), об'єктом управління визначено міських голів, організації, що надають освітні послуги, у тому числі й Національну академію державного управління при Президентові України (далі Національна академія).

На сьогодні управління системою підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування здійснює Національне агентство України з питань державної служби – центральний орган виконавчої влади зі спеціальним статусом [10]. Але, така централізація призводить до уповільнення реагування на потреби сьогодення. Зокрема, формування державного замовлення на підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, в середньому, складає один рік.

Із метою розвитку місцевої демократії в Україні, органам місцевого самоврядування, організаціям та громадським об'єднанням необхідно давати більшу самостійність у вирішенні питань їх функціонування, зокрема і питання професійного навчання посадовців та керівників органів місцевого самоврядування. На сьогодні актуальним є питання побудови державно-громадської моделі управління, участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики, вирішенні проблем місцевого значення. То цілком логічно надати повноваження із співуправління системою професійного навчання міських голів недержавній організації – Асоціації міст України, діяльність якої безпосередньо пов'язана як із органами місцевого самоврядування загальнодержавно, так і з управлінськими



Асоціація міст України – всеукраїнська недержавна організація, яка об'єднала 574 міста, села, селища, у яких проживає понад 80% населення України та захищає інтереси місцевого самоврядування на національному та європейському рівнях [1].

Із огляду суб'єкт-об'єктних відносин управлінського характеру, основною функцією АМУ буде координація дій структурних елементів системи професійного навчання міських голів, участь у підготовці пропозицій щодо змісту навчання, організації процесу навчання тощо. Нацдержслужба України, окрім покладених на неї завдань, щодо управління системою професійного навчання, контролюватиме використання бюджетних коштів на професійне навчання міських голів. Органами управління буде вестися реєстр організацій, що надають освітні послуги міським головам.

У суб'єкт-об'єктних відносинах організації професійного навчання, об'єктом виступають міські голови, суб'єктом – організації, що надають освітні послуги, у тому числі Національна академія.

Міські голови, як об'єкт впливу в системі професійного навчання, поділяються на групи новообраних і повторно обраних, при змістовному наповненні навчальних програм буде враховуватися їх освіта, досвід роботи в органах влади та на керівних посадах.

Суб'єктами, що надають освітні послуги в системі професійного навчання міських голів, є різноманітні навчальні заклади, установи та організації спроможні надавати освітні послуги із професійного навчання, зокрема: заклади післядипломної освіти (академії, інститути (центри) підвищення кваліфікації, перепідготовки, вдосконалення, навчально-курсіві комбінати; підрозділи вищих навчальних закладів; професійно-технічні навчальні заклади; науково-методичні центри професійно-технічної освіти; відповідні підрозділи в організаціях та на підприємствах) а також заклади, які не належать до закладів післядипломної освіти; організації, політичні партії, фонди, які надають освітні послуги міським головам. Навчання може проходити як на комерційній основі так і на некомерційній основі (навчання різноманітними фондами, діяльність яких фінансується через гранди, спонсорські кошти).

Всі організації, які бажають надавати освітні послуги міським головам мають бути внесені в реєстр організацій, що надають освітні послуги системи професійного навчання міських голів. Ті організації, які будуть внесені до реєстру, матимуть право отримувати плату за навчання міських голів з бюджетних коштів, передбачених на професійне навчання міських голів.

Особливу роль у системі професійного навчання міських голів і надалі відіграватиме Національна академія. По-перше, це навчальний заклад, який і надалі надаватиме освітні та консультаційні послуги головним посадовим особам територіальних громад міст. По-друге, це провідна науково-методична установа, яка здійснюватиме науково-методичне забезпечення навчальних закладів системи, розроблятиме типові професійні програми для новообраних міських голів;

здійснюватиме підвищення кваліфікації викладачів, які викладатимуть у навчальних закладах системи професійного навчання міських голів.

Ключовим моментом ефективного функціонування системи професійного навчання міських голів є зміна механізмів фінансування професійного навчання. На сьогодні кошти на підвищення кваліфікації міських голів виділяються з державного бюджету, якими розпоряджається Нацдержслужба України. Потім ці кошти перераховуються навчальним закладам, які отримали державне замовлення на навчання керівників міст.

Пропонуємо перераховувати кошти із державного бюджету до міського бюджету у вигляді субвенції на професійне навчання міського голови. Таким чином, міський голова розпоряджатиметься фінансами, які можна витратити лише на професійне навчання. У разі не використання коштів, гроші повертаються до державного бюджету.

Така схема фінансування професійного навчання дозволить новообраним міським головам пройти навчання за професійними програмами, повторно обраним відвідати семінари, курси, тренінги, конференції та інші навчальні заходи. Окрім того, міський голова матиме можливість обирати на власний розсуд освітню організацію, де він буде проходити навчання. Якщо вартість навчання перевищує передбачені бюджетом витрати, то доплату здійснює сам міський голова із власних коштів.

Суттєвою відмінністю між запропонованими системами є:

- виокремлення міських голів, як об'єкта навчання, від решти посадових осіб місцевого самоврядування та групування їх за критеріями: “досвід роботи”, “освіта”;

- розробка професійних програм для новообраних міських голів із урахуванням їх управлінського досвіду та освіти;

- упорядкування мережі організацій, що надають освітні послуги, шляхом введення реєстру та врахування діяльності навчальних закладів, установ, організацій, фондів, які не належать до закладів післядипломної освіти;

- залучення до співуправління системою професійного навчання міських голів АМУ;

- зміна механізму фінансування професійного навчання міських голів, що дозволить реалізувати право міських голів на навчання у будь-якому навчальному закладі чи освітній організації системи.

Упровадження запропонованої моделі дозволить швидко і гнучко реагувати на суспільні зміни та охопити професійним навчанням максимальну кількість міських голів, створити конкурентне середовище на ринку освітніх послуг в системі професійного навчання міських голів, сприяти створенню державно-громадської моделі управління системою.

Висновки. Методом моделювання розроблено структурно-функціональну модель системи професійного навчання міських голів в Україні, яка орієнтована на забезпечення керівникам міст безперервного навчання. Виокремлено суб'єкти та об'єкти управління й організації професійного навчання. Визначено функції кожного структурного

елемента системи. З'ясовано відмінності запропонованої системи професійного навчання міських голів від існуючої.

Одним із перспективних і практично спрямованих напрямів подальшого дослідження проблеми може бути розробка типових професійних програм навчання для новообраних міських голів з урахуванням їх освіти та управлінського досвіду; кваліфікаційної характеристики посади міського голови.

Використані джерела інформації:

1. Асоціація міст України - офіційний веб-сайт: [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.auc.org.ua>
2. Воронько О. Система навчання керівних кадрів України: проблеми її становлення і розвитку / О.Воронько // Вісник УАДУ – 1997. - № 1. - С.3-11.
3. Гогіна Л. Нормативно-правове забезпечення розмежування професійного навчання кадрів різних управлінських рівнів / Л.Гогіна, Ю.Іванченко // Вісник НАДУ. – 2004. - № 3. – С.157-163.
4. Гошовська В. Від кваліфікаційного рівня управлінців залежить майбутнє країни : [Електронний ресурс] [інтерв'ю з директором Інституту підвищення кваліфікації керівних кадрів : Щодо питання покращення ситуації у сфері підвищення кваліфікації керівних кадрів / підготувала О.Озерян] // Віче. - 2009. - № 11. - С.34-35. – Режим доступу : <http://www.viche.info/journal/1493/>
5. Кальниш Ю. Практика і проблеми професійного навчання посадових осіб місцевого самоврядування / Ю.Кальниш, В.Гриненко // Вісник НАДУ. – 2004. - № 4. – С.97-106.
6. Навчальний процес у закладах системи перепідготовки, підвищення кваліфікації кадрів: досвід та проблеми : зб. наук. та наук.-метод. праць / кол. авт. : за заг. ред В.І.Лугового, І.В.Розпутенка, В.Г.Понеділко. – К. : Вид-во НАДУ, 2004. – Вип. 1. – 184 с.
7. Луговий В. Реформування системи підготовки управлінських кадрів / В.Луговий // Вісник УАДУ. – 1998. - № 1. - С.25-36.
8. Мечинський Б. Основні принципи формування системи підвищення кваліфікації службовців органів місцевого самоврядування в Україні / Б.Мечинський // Управління сучасним містом. – 2001. - № 1-3(1). - С.140-143.
9. Оболенський О. Навчання державного службовця як складова його професійної діяльності / О.Оболенський // Вісник УАДУ. – 1999. - № 3. – С.35-42.
10. Питання управління державною службою в Україні: Указ Президент України від 18.07.2011 № 769/2011 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=769%2F2011>
11. Протасова Н.Г. Теоретичні основи навчання державних службовців у системі підготовки та підвищення кваліфікації : навч.-метод. посіб. / Н.Г.Протасова. – К. : Вид-во УАДУ, 2000. – 160 с.
12. Смішко Л. Застосування системи дистанційного навчання і консультування посадових осіб органів місцевого самоврядування: стан та перспективи / Л.Смішко // Вісник УАДУ. – 2003. - № 2. – С.434-439.
13. Чемерис А.О. Інституалізація професійної підготовки вищих керівних кадрів відповідно до сучасних потреб [Електронний ресурс] / А.О.Чемерис, В.В.Котусенко. - Режим доступу : <http://www.municipal.gov.ua>
14. Шевчук П. Двоетапне навчання – ефективний метод підвищення кваліфікації державних службовців / П.Шевчук, А.Серант // Навчальний процес у закладах системи перепідготовки і підвищення кваліфікації: досвід і проблеми : зб. наук. та наук.-метод. пр. / Кол. авт. ; за заг. ред В.І.Лугового, І.В.Розпутенка, В.Г.Понеділко. – К. : Вид-во УАДУ, 2003. – 212 с.

Рецензент: Лукіна Т.О., д.держ.упр., професор.