

Проведені дослідження дають можливість виділити ряд факторів, що гальмують розвиток інноваційних форм транскордонного співробітництва прикордонних територій України з прилеглими територіями сусідніх держав. Зокрема, низький рівень знань і практичних навичок представників органів влади та громадських організацій у сферах стратегічного планування та проектного менеджменту, недостатній рівень володіння іноземними мовами (англійською та мовами країн-членів ЄС), а також сучасними інформаційними технологіями перешкоджають ефективній комунікації з закордонними партнерами та не дозволяють здійснювати якісну підготовку значних інфраструктурних проектів. Недостатність кваліфікованих кадрів, здатних на належному рівні співпрацювати з представниками територіальних громад інших держав, є значною проблемою та зумовлює необхідність підвищення рівня ресурсного забезпечення, що включає як кадрове, так і матеріально-фінансове забезпечення місцевих органів публічної влади.

Серйозною перешкодою для залучення міжнародної технічної допомоги є недостатнє забезпечення ресурсами для співфінансування транскордонних проектів. У зв'язку з цим вважаємо доцільним щороку передбачати в Державному бюджеті України кошти для співфінансування проектів-переможців конкурсів, що проводяться в рамках програм транскордонного співробітництва Європейського Інструменту Сусідства та Партнерства, у розмірі 10 % від обсягу фінансування Європейським Союзом у відповідному бюджетному періоді програм, що діють на території України.

Хоча потенціал транскордонної співпраці використовується Україною не повною мірою, розвиток цього виду міжнародного співробітництва допомагає вирішенню проблем, які регіони сьогодні не в змозі вирішити самостійно, зменшує навантаження на бюджет, сприяє створенню додаткових робочих місць. Значні розміри фінансування транскордонних проектів за рахунок структурних фондів Європейського Союзу свідчать про те, що ЄС розуміє значення транскордонного співробітництва для збалансованого розвитку територій і здійснює його підтримку шляхом реалізації регіональної політики щодо розвитку транскордонних регіонів.

Література.

1. Божидарнік Т. В. Особливості формування агропромислових кластерних структур на прикладі Волинської області // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ekfor/2011_3/9.pdf.
2. Доповнення до Стратегії економічного і соціального розвитку області на 2004–2015 роки, затверджені рішенням Волинської обласної ради від 06.03.2012 №10/12 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://volynrada.gov.ua/session/10/12>.
3. Львівщина хоче створити транскордонний туристичний кластер // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zik.ua/ua/news/2010/10/11/249464>.
4. Мікула Н. А. Стратегія формування та підтримки розвитку транскордонних кластерів // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Кластери та конкурентоспроможність прикордонних регіонів: зб. наук. праць. Вип. 3(71) / НАН України. Ін-т регіональних досліджень. – Відп. ред. Є. І. Бойко. – Львів, 2008. – С. 129–141.
5. Мікула Н. А., Толкованов В. В. Транскордонне співробітництво: посібник. – К.: Крамар, – 2011. – 259 с.
6. Мікула Н., Матвеев Є. Розвиток нових форм транскордонного співробітництва // Економіст. – 2011. – № 5. – С. 20–23.

7. Отчет: «Формирование кластеров в Волинской области» // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://biznes.od.ua/index.php?option=com_content&task=view&id=517&Itemid=33.

8. Протокол № 3 до Європейської рамкової конвенції про транскордонне співробітництво між територіальними общинами або властями стосовно об'єднань євро-регіонального співробітництва (ОЕС). – Ратифіковано Законом України № 4704-VI від 16 травня 2012 року // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_947.

9. Про транскордонне співробітництво: Закон України від 24 червня 2004 року №1861-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/show/%D0%BF%D1%>.

УДК 351.824

Леонід Сорока,

Михайло Івашов, Лілія Ужва

ОСОБЛИВОСТІ НАУКОВО-МЕТОДИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ МИТНИХ ОРГАНІВ (ТЕНДЕНЦІЇ СВІТОВОГО ДОСВІДУ)

У статті досліджуються провідні тенденції науково-методичного забезпечення розвитку людського потенціалу ключових сфер зайнятості, у тому числі й зайнятості у митних органах.

Ключові слова: *розвиток людського потенціалу, науково-методичне забезпечення, підготовка кадрів, підвищення кваліфікації, якість підготовки фахівців.*

Тематика дослідження напрямів удосконалення науково-методичного забезпечення розвитку людського потенціалу митних органів обрана не випадково. Адже чи не найскладнішою й понині є ця проблема як для зайнятих у суспільному виробництві, так і для тих, хто навчається для подальшої праці у ключових сферах зайнятості. Безперечно, що всі цивілізовані країни світу відносять до ключових сфер зайнятості й підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації фахівців державного управління і безпосередньо – посадових осіб митних органів. За роки незалежності України праця у митних органах набула істотних організаційних, правових, процедурних, морально-етичних імпульсів розвитку. І все це зумовлює висування перед працівниками митних органів принципово нових професійно важливих вимог щодо їх знань, навичок, вмінь та психологічної готовності діяти в умовах браку часу, у завчасно заданому темпі із зростаючою персональною відповідальністю [8–9] за процеси і результати праці – службово-посадової діяльності на кожному робочому місці.

Здійснене авторами дослідження провідних тенденцій науково-методичного забезпечення розвитку людського потенціалу ключових сфер зайнятості, у тому

числі й зайнятості у митних органах, базується на опрацюванні науково-практичних робіт провідних фахівців світу, таких як М. Ашверс [1], який переймався дослідженням проблем реорганізації управлінських відносин та розвитку кадрового потенціалу в провідних країнах світу; Д. Бергмен [2], який опікувався проблемами підвищення ефективності й продуктивності державного менеджменту; А. Воронков [4], Д. Дружинін, В. Вамярхо [6], Т. Санталайнен, Е. Воутілайнен, П. Поренне, Й. Ніссінен [10], що спрямовували свої пошуки у напрямі оцінки результатів управлінської діяльності та її залежності від кадрового потенціалу управлінського апарату; Дж. М.-Г. Бернс [3] К. В. Дерінг [5], Д. Стюард [11] та Д. Томрсон [16] – у напрямі використання науково-навчальних технологій з метою розвитку людського потенціалу. Проте наявність значної кількості наукових праць з досліджуваної проблематики не дає однозначної й повної відповіді на питання, як максимально ефективно використати наявний людський ресурс органів державного управління в сучасних реаліях розвитку нашої країни.

Метою даної статті є висвітлення досвіду провідних промислово-розвинутих країн Європи та США щодо назрілих проблем порушеної тематики у фокусі назрілих потреб України.

Провідний науковий та практичний досвід науково-методичного забезпечення розвитку людського потенціалу ключових сфер зайнятості свідчить про наступне.

Значний соціально-правовий та економічний ефект від підвищення законної індивідуальної і сукупної продуктивності праці досягався за умов, коли країнами (Великобританія, США, скандинавські країни) [10–16] поступово-еволюційно створювались узгоджені системи добору, навчання, перенавчання, підвищення кваліфікації кадрів та використання їх праці згідно з ключовими напрямками соціально-економічного розвитку кожної країни [4; 14, с. 329–330]. І вагомим фактором зростання результатів виступає усвідомлена на рівні державного управління відмова від використання малоефективного підходу «спроб та помилок» [1–3, 4, 12] та поступового засвоєння на всіх рівнях державного управління модернізованого системного аналізу [4, 6, 7, 8] саме для збереження і розвитку морального, інтелектуального, професійного потенціалу та вироблення державами відповідних стандартів [12, 15, 16] навчання, перенавчання, підвищення кваліфікації і визначення професійно-посадової придатності кожного фахівця щодо роботи на певних посадах.

Якість навчання фахівців митних органів організаційно, процедурно, змістовно посилювалась за рахунок своєчасних широкомасштабних досліджень з професіографії (у вимірах реального часу здійснювався опис вимог професії, спеціальності, спеціалізації, кваліфікації щодо відповідності згаданого специфіці робочого місця, органу, структури, де забезпечується зайнятість). Це ставало вагомою підставою здобуття валідної й надійної інформації [11–13] для подальших реконструкцій процесів організації праці, розподілу фахівців після навчання й підвищення кваліфікації, службово-посадових пересувань працівників, планування їх кар'єри тощо.

В жодній країні світу протягом останніх 20 років не виявлено істотних успіхів без випереджального практичної дії розроблення єдиного інформаційно-методичного ресурсу профільного навчання, перенавчання, підвищення кваліфікації кадрів [1–3; 6–7] та створення, згідно з національними державними й міжнародними стандартами, засобів навчання [11; 13; 15] (із необхід-

ним й достатнім урахуванням специфіки психофізіологічних і кваліфікаційних особливостей як окремих осіб, так і цілих соціально-демографічних груп, що зайняті чи залучаються для роботи в митних органах. Згідно із цим, прагматичні очікування урядів щодо підвищення рівня законної, антикорупційної діяльності у митних структурах передбачають істотне зростання професіоналізму шляхом посилення детальної спеціалізації [1; 2; 7] фахівців досліджуваної сфери здебільшого на рівні післявузівської освіти через перенавчання та підвищення кваліфікації. При цьому, законослухняні і високопрофпридатні фахівці, які з тих чи інших причин не можуть бути зайнятими у митних органах, знаходять місце роботи [14, с. 118] в інших установах державного управління. Адже держави промислово розвинутих країн зі зрілою демократією та соціально-орієнтованим ринком не зацікавлені [2; 8, с. 15–16] у розмиванні наявного людського потенціалу державного управління та мають дієві сегменти ринку праці, що реально обслуговує досліджувану діяльність. Кожна країна має свої особливості, але прослідковується спільне – саме держави активно стимулюють [12; 16] достатньо високу професійно-посадову мобільність зайнятих кадрів та тих, хто прагне на навчання, перенавчання, підвищення кваліфікації щодо подальшої роботи на посадах у митних органах. Профільні ж навчальні заклади з підготовки фахівців митної справи мають лише Україна, РФ, Китай тощо, інші ж країни формують та розвивають людський потенціал зайнятих здебільшого шляхом перепідготовки та підвищення кваліфікації зайнятих, та осіб, що вже здобули відповідну освіту в університетах, великих вищих школах (Великобританія, Французька республіка, скандинавські країни, США) [1–3]. Іншими словами, за даними досліджень К. Дорта, М. Б. Алканзаса, Ж. Л. Бодігеля, Д. Бергмен, Д. А. Стюарда, Д. Томпсона [1; 9; 11] тощо, – країни з розвинутою ринковою економікою нині виявились здебільшого здатними посилювати мотиваційно-поведінкові механізми населення щодо підвищення престижу й привабливості праці в державному управлінні [14; 16], місцевому самоврядуванні, митних структурах. Чи не головним тут виступає піклування урядів про розвиток людського потенціалу здатного діяти у штатних, позаштатних, екстремальних умовах.

Згідно з наведеним, реальні процеси службово-посадової діяльності, зокрема у митних органах зарубіжних країн, вивчаються численними науковцями [9–13], – здебільшого юристами, економістами, психологами, соціологами, медиками, фахівцями з галузі науки, що неухильно розвиваються – державне управління, особливо у США, наук щодо фізичної культури, гігієни, охорони, дисципліни праці [7; 12] тощо. Саме це стає основою фундаментального і прикладного вивчення реальних процесів праці, потреб її вдосконалення та адекватного науково-методичного забезпечення процесів і результатів навчання, перенавчання, підвищення кваліфікації. Адже саме освіта осмислюється як найкоротший шлях до успіху кожного фахівця [2–4, 12] і спеціальної досліджуваної сфери діяльності в цілому.

Нині у США та країнах Заходу [2–4, 13–16] реалізуються сотні освітніх програм з підвищення кваліфікації фахівців митної справи, які є невід'ємними складовими програм з підвищення кваліфікації фахівців державного управління. В межах цих програм активно стимулюється розвиток та використання спеціальних дидактичних засобів освіти дорослих [15], які включають в себе цілісні інтерактивні системи групового й індивідуального навчання, практично орієнтовані кваліфікаційні тести,

засоби інформаційно-аналітичної підтримки рішень фахівців щодо оперативної допомоги оновлення знань, навичок, вмінь приймати оперативні законні рішення на кожному робочому місці. Джерела також свідчать [1–4, 14–16], що особливо високорозвинені країни Заходу та скандинавські країни щодо досліджуваної сфери орієнтуються на три ключові базові принципи створення індустрії науково-методичного забезпечення навчання [2, 13, 16], в першу чергу – інтерактивних засобів навчання.

1. Будь-які навчальні програми й відповідне науково-методичне забезпечення будеться в основному за принципом «управління за цілями – оцінювання за результатами» [3–4, 10]. Саме це сприяє забезпеченню зацікавленості у відповідному навчанні (здебільшого – короткотерміновому), в основі якого, особливо у скандинавських країнах, – активне звернення до почуттєвого світу кожної конкретної особи як основи формування виважено раціональних, законних стандартів службово-посадової поведінки на кожному робочому місці [16].

2. Сучасна індустрія засобів навчання щодо підвищення кваліфікації та перенавчання фахівців ключових сфер зайнятості є досить гнучкою та придатною до використання у досліджуваній сфері. Все частіше використовується дидактичний арсенал [2, 11] тренінгів, тренінг-семінарів саме під час підвищення кваліфікації. За даними авторитетних досліджень У. Маке, К. В. Дерінга, К. Антонса [5, 11, 15], які на підставі вивчення провідного європейського досвіду довели технологічно-педагогічну доцільність створення бази ефективного навчання, групової динаміки [5] тощо.

3. Жодній освітній системі, а особливо її підсистемі стосовно навчання, перенавчання, підвищення кваліфікації фахівців митних органів недоступне досягнення рівноваги витрат і результатів «зсередини», тільки своїми силами [12, с. 262] (закладу, сукупності закладів) лише через удосконалення планів, програм, введення нових курсів тощо. Ці заходи є важливими й необхідними там, де є значна державна підтримка, що надається відповідно до конкретних результатів діяльності [1–3] досліджуваної сфери в межах конкретних державних і міжнародних програм й проектів, у т. ч. й освітніх на виключно конкурсній основі.

1. Науково-методичне забезпечення досліджуваної сфери у більшості країн світу є сферою першочергової державної, випереджуючої будь-які практичні дії, уваги. Без необхідної й достатньої системно-аналітичної бази митних органів країни, її достатньої координації з освітніми міністерствами, успіху досягти кінце складно. Згідно із цим, індустрія засобів навчання та створення ефективного, у т. ч. й дистанційного, освітнього простору й середовища ніде й ніколи не замінить високоморального викладача-професіонала, а тільки підвищить продуктивність його праці з кожною конкретною аудиторією та сприятиме індивідуалізації роботи з кожною особою.

2. У перепідготовці та підвищенні кваліфікації фахівців митної справи особливо сьогодні треба виважено раціонально поєднувати розвиток почуттєво-емоційного та раціонально – поведінського як основи нарощування загальногромадянських та професійно-важливих якостей згідно з вимогами конкретних посад, установ митних органів країни.

3. Психологами праці нашої країни та світу детально доведено, що тільки перші 35–40 хвилин доросла людина активно запам'ятовує сповіщений матеріал у арифметичній прогресії, а далі активну забуває – у геометричній. Згідно із цим, слід найближчим часом про-

думати виважену систему виїзних заходів (на митниці тренінг-семінарів, майстер-класів провідних фахівців Академії) та фільмування таких заходів з метою подальшого використання щодо розширення дидактичних засобів навчання та посилення персонального розвитку кожного фахівця.

Література.

1. Ашверс М. Реорганизация социально-экономических и управленческих отношений в развитии кадрового потенциала ключевых сфер занятости / Опыт США, Великобритании, Франции, Скандинавских стран: сравнительный анализ / Перевод с англ. И. Е. Зуброва. – М.: Изд. ЦПИ и РГФ. – 2009. – 442 с.
2. Бергмен Д. Государственный менеджмент: эффективность и продуктивность / перев. с англ. Дж. Клау. – Лондон: Изд. Милдсекского университета, 2005. – 152 с.
3. Бернс Дж. М.-Г. Трансформационная теория и система образования / Перевод с англ. И. В. Лютого. – М.: Изд. УТВ и ААП. – 2007. – 312 с.
4. Воронков А. Методы анализа и оценки госпрограмм США. – М.: Изд. УПИ и РГФ, 2009. – 168 с.
5. Деринг К. В. Навчання та тренінги під час підвищення кваліфікації / Переклад з нім. П. Хайнса. – Вид-во Бельц, Вайнхайм. – Базель, 2008. – 86 с.
6. Дружинин Д. Л., Вамярхо В. Г. Синергетика и методология системных исследований. – М.: Наука, 1995. – 242 с.
7. Иванов В. Д. Импорт институтов труда и собственности. Пределы адаптации к реалиям посткоммунистических стран. – М.: Изд. ФЦ и РГФ, 2008. – 112 с.
8. Івашов М. Ф., Скаленко О. К. Актуальні економіко-теоретичні проблеми розвитку системно-інформаційних засад інституційного реформування суспільства // Держава та регіони. Серія: Державне управління. – 2006. – № 1. – С. 64–70.
9. Номанова З. Н. Світові тенденції інституційних змін у процесах і результатах праці у сфері державного управління / З.Н. Номанова // Держава та регіони / Серія: Держ. управління. – 2008. – №3. – С. 153–158.
10. Санталайнен Т., Воутилайнен Э., Поренне П., Ниссинен Й. Управление по результатам / Перевод с финск. – М.: ИЦПИ, 2009. – 162 с.
11. Человеческие ресурсы образования: системный анализ / Под ред. Д. А. Стюарда / Перев. с англ. – М.: Изд. ЦПИ, 2000. – 212 с.
12. Сучасні системи вищої освіти: порівняння для України / За заг. ред. В. Зубка. – К.: «KM Academia», 1997. – 290 с.
13. Як створювати ефективно навчальне середовище: базові знання з дидактики вищої школи. – Вид-во Вищої педшколи м. Гайдельберг/wwwph-akademie. De.
14. Berns J. M. G. Theory of Social and Economic Organization. – London: PMSU, 2005. – 784 p.
15. The Economics of Education. – London: M.P.LTD. – 2008. – 276 p.
16. Thompson D. L. Moral Values and Higher Education. – London: PR, 2006. – 275 p.