



УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАКТИКИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ



Досвід навчання керівного складу сільських та селищних рад у Херсонській області

Сергій БІЛОРУСОВ,
директор Херсонського обласного центру перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій, кандидат технічних наук, доцент, заслужений працівник освіти України

готовки управлінських кадрів системи місцевого самоврядування, що створюється за нових умов громадсько-політичного та соціально-економічного розвитку України. У зв'язку з цим наявна потреба розроблення сучасних систем добору та просування кадрів, ефективної їх підготовки та безперервного підвищення кваліфікації.

Херсонський обласний центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій (далі — Центр) на постійній основі проводить власні дослідження з питань правозастосувальної та фахової діяльності посадовців, удосконалення проходження служби в органах місцевого самоврядування. Відповідно до

Реформа місцевого самоврядування має забезпечити розвиток самодостатніх регіонів, створити умови для покращення життєдіяльності територіальних громад.

Децентралізація влади, як зазначив Президент України Віктор Янукович, повинна забезпечити поступову передачу повноважень від центральної влади до органів місцевого самоврядування, що дасть можливість покращити об'єктивність прийняття рішень у багатьох питаннях. Розробка стратегій розвитку регіонів повинна належати до компетенції органів місцевого самоврядування. [1].

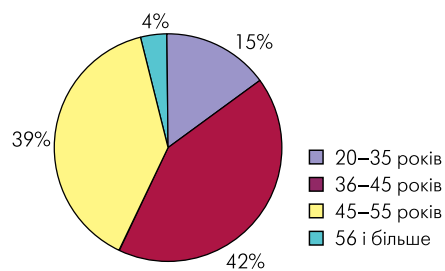
Серед основних пріоритетів державної регіональної політики є реалізація комплексних завдань підтримки, підвищення конкурентоспроможності та успішності територіальних громад. У контексті зміцнення інституту місцевого самоврядування в Україні вирішального значення набуває якість його кадрового забезпечення. Нині на перший план постають питання професіоналізму місцевих кадрів, їх спроможності ефективно управляти власністю і фінансами місцевого самоврядування, бюджетними установами, об'єктами інфраструктури та соціальної сфери, вміння працювати з усіма суспільними верствами населення, громадськими

утвореннями. Їм необхідно оволодіти мистецтвом муніципальної політики, сучасними муніципальними технологіями і методами муніципального менеджменту.

Актуальність проблеми полягає в необхідності удосконалення рівня під-



Зустріч з Голопристанським міським головою А.П. Негрою під час проведення виїзного практичного заняття голів сільських та селищних рад

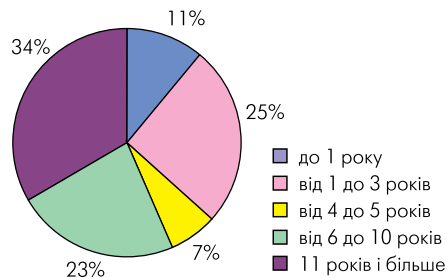

Діаграма 1. Вікові показники

основних завдань визначено комплекс елементів фахової підготовки. Досліджується динаміка фахового розвитку та кар'єрного зростання посадових осіб місцевого самоврядування. Практика підвищення кваліфікації посадових осіб, які мають вищу освіту, певний життєвий та професійний досвід свідчить, що етап підвищення кваліфікації, потребує нових форм і методів навчання з безумовним використанням досвіду європейських країн та застосування технологій управління знаннями.

Так у Центрі розроблена збалансована модель підготовки кадрів, яка містить у собі: теоретично-інформаційну, практично-тренінгову та методично-допоміжну складові. Застосовуються тренінгові програми, запроваджуються фахові майстерні, пропонуються до реалізації за визначеними методиками соціологічні дослідження та дистанційні програми навчання.

Важливим у запропонованій моделі є те, що для практично-тренінгової складової розроблено варіант раціональної схеми, яка відрізняється від навчання державних службовців і враховує особливості притаманні самоврядуванню, а саме: відсутність владної вертикалі, властивості самоорганізації та творчий підхід до технології прийняття управлінських рішень.

Протягом двох останніх років у Центрі проводились навчання за професійними програмами голів та секретарів сільських та селищних рад. Усього 453 особи. Основною метою навчання було оновлення знань та розвиток умінь, навичок управлінської діяльності, для забезпечення сталого розвитку та надання якісних послуг членам територіальних громад. Проводились заняття з питань планування розвитку територіальних громад, прийняття управлінських рішень та здійснення контролю за їх виконанням, запровадження управління якістю діяльності органів місцевого самоврядування. Слухачі були активними учасниками


Діаграма 2. Стаж роботи в органах місцевого самоврядування

практичних конференцій, тренінгів, круглих столів, тематичних семінарів, виїзних практичних занять.

Важливим елементом підвищення кваліфікації є вивчення та обмін позитивним досвідом роботи як досвідчених посадовців, так і тих, хто робить перші, але впевнені кроки в управлінні розвитком територіальних громад, а також презентація кращих муніци-

пальних практик та результатів участі у Всеукраїнському конкурсі проектів і програм розвитку місцевого самоврядування.

роботи; представники молоді — саме той прошарок суспільства, який приносить в роботу інноваційність (діаграма 1). Викликають зацікавленість результати, що стосуються стажу роботи посадовців: 34% опитаних мають стаж роботи 11 років і більше, 25% та 23% — від 1 до 3 років та від 6 до 10 років, 11% — це ті, у кого стаж роботи в органах місцевого самоврядування менше року (діаграма 2).

Протягом навчання були організовані тематичні зустрічі з головами обласних державних адміністрацій, обласної та міських рад або їх заступниками, представниками правоохоронних органів, медицини, архітектури та містобудування, фінансистами, нотаріусами. Під час спілкування посадовими особами були означені найактуальніші питання практичної діяльності, які потребують поглибленого вивчення (діаграма 3).


Діаграма 3. Пріоритетні питання, які потребують поглибленого вивчення

пальних практик та результатів участі у Всеукраїнському конкурсі проектів і програм розвитку місцевого самоврядування.

Центром було проведено соціологічні дослідження, які передбачали аналіз та вивчення параметрів щодо задоволеності навчальним процесом та інноваційності змісту отриманої інформації.

Аналіз вікових показників свідчить, що переважна більшість посадових осіб віком від 36 до 45 років — енергійні люди, які можуть плідно працювати на розвиток територіальної громади, в яких вже є життєвий досвід, ініціативність, креативність; від 45 до 55 років — категорія посадовців, з багатим практичним досвідом та стажем

У листопаді 2012 року Центр став учасником започаткованого Державним фондом сприяння місцевому самоврядуванню в Україні та Швейцарсько-українським проектом «Підтримка децентралізації в Україні» DESPRO дистанційного навчання за напрямом «Управління проектами місцевого та регіонального розвитку», який передбачає підготовку викладачів і тренерів з питань щодо розробки проектів і програм розвитку місцевого самоврядування та стратегічного планування розвитку територій. Підготовлені в рамках проекту викладачі за допомогою сучасних інформаційних технологій забезпечать якісне підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих