

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
ГО “ВСЕУКРАЇНСЬКА АСАМБЛЕЯ ДОКТОРІВ НАУК
З ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ”
МІЖНАРОДНА КАДРОВА АКАДЕМІЯ
UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (REPÚBLICA DE ECUADOR)
“ANANIA SHIRAKATSI” UNIVERSITY OF INTERNATIONAL RELATION (ARMENIA)



ПРОБЛЕМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ УКРАЇНИ

Випуск 8

Матеріали

*Міжнародної науково-практичної конференції
присвяченої 30-річчю МАУП*

*“Актуальні проблеми модернізації
недержавного сектору освіти в Україні
у контексті світових тенденцій і національної практики”*

м. Київ, МАУП, 11 квітня 2019 р.

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2019

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 3 від 27.03.19)*

Редакційна колегія:

М. Н. Курко (голова), д-р юрид. наук, проф.;
Є. О. Романенко (заступник голови), д-р наук з держ. упр., проф.;
А. А. Ігнатченко (відповідальний редактор), канд. техн. наук;
І. П. Бідзюра, д-р політ. наук, проф.;
В. М. Воронін, д-р іст. наук;
М. Ф. Головатий, д-р політ. наук, проф.;
А. М. Кислий, д-р юрид. наук., проф.;
О. Л. Фещенко, канд. екон. наук, доц.;
Л. В. Янюк (виконавчий редактор)

*Матеріали подано в авторській редакції.
Відповідальність за зміст та орфографію матеріалів несуть автори.*

Проблеми модернізації України : [зб. наук. пр.] / МАУП. — К.: ДП
“Видавничий дім “Персонал”, 2008 —

С76 Вип. 8: Матеріали Міжнар. наук. конф. “Актуальні проблеми модернізації недержавного сектору освіти в Україні у контексті світових тенденцій і національної практики”, 11 квітня 2019 р. / редкол. : М. Н. Курко (голова) [та ін.]. — 2019. — 460 с. : іл. — Бібліогр. у кінці ст.

У пропонованому збірнику подано тези учасників науково-практичних конференцій з проблематики широкого кола аспектів процесу системної модернізації України.

Для науковців, громадсько-політичних діячів, студентів, а також усіх, хто цікавиться розвитком Української держави і світовим досвідом проведення модернізаційних процесів.

ББК 63.3(4УКР)я43+67.9(4УКР)301я43

Авсієвич А. В. <i>Передумови доступу до вищої юридичної освіти в країнах Європи: досвід для України</i>	357
Твердохліб А. І., Медвідь Ф. М., Мельниченко Я. Б., Чорна М. Ф. <i>Правова культура українського суспільства в умовах модернізації освіти</i>	360
Жук І. І. <i>Ефективність системи вищої освіти країн з розвинутою ринковою економікою в основі моніторингу кар'єри випускників</i>	363
Медвідь Ф. М., Курчина Т. О., Чорний Е. В. <i>Адміністративно-правова доктрина України про національну безпеку</i>	367
Дорошенко Л. С. <i>Роль вищої освіти в умовах соціально-економічної ринкової трансформації</i>	371
Олійник В. В. <i>Формування національної свідомості молоді на заняттях української мови та літератури у Хмельницькому економіко-правовому коледжі МАУП</i>	374
Трембіцький А. М. <i>До історії творення та діяльності українського народного університету в Кам'янці-Подільському (1919–1920 рр.)</i>	376
Карбовська Л. О. <i>Державне регулювання попиту ринку праці та пропозиції фахівців з вищою освітою в країнах Європи</i>	379
Бисенбаєв Ф. К. <i>Высшее образование: поиски смысла и верность традиции</i>	382
Тюріна О. М., Боринська О. Л. <i>Вплив процесу глобалізації на розвиток освіти в Україні</i>	386
Савчук Л. О. <i>Інноваційний характер інформатичної складової фахової підготовки майбутніх економістів</i>	388
Згалат-Лозинська Л. О. <i>Удосконалення процесу організації професійного навчання як фактор інноваційного розвитку будівельних підприємств</i>	392
Згалат-Лозинська Л. О., Мартиненко О. В. <i>Професійне навчання на виробництві як складова управління професійною кар'єрою</i>	396
Каплонюк А. О. <i>Зарубіжний досвід у підготовці професійних кадрів як запорука розбудови успішної держави</i>	399
Круглик Б. В. <i>Науково-теоретичні та практичні проблеми професійної підготовки державних службовців та осіб місцевого самоврядування в епоху діджиталізації</i>	402
Чорна М. Ф., Курчина Т. О., Мельниченко Я. Б. <i>Система цінностей громадянського суспільства посттоталітарної України</i>	405
Гордієнко М. Г., Медвідь Ф. М. <i>Інноваційне мислення як вимога соціального розвитку</i>	409

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД У ПІДГОТОВЦІ ПРОФЕСІЙНИХ КАДРІВ ЯК ЗАПОРУКА РОЗБУДОВИ УСПІШНОЇ ДЕРЖАВИ

Одним із основних чинників розвитку бідь-якого суспільства та фактором державотворення і культури є безумовно освіта. На сьогоднішній день високорозвинені держави визначають одним із основних векторів своєї діяльності та спрямування ресурсів саме на вдосконалення навчально–виховного процесу і розбудову мережі навчальних закладів. Важливою частиною системи освіти являється професійна освіта тому що, підготовлення високкваліфікованих та конкурентноспроможних фахівців являється основою кадрового потенціалу держави.

Одночасно не можна не погодитись з Дригуля Н. М. яка вказує, що кадрова політика сучасного європейського зразка повинна бути особистісно-орієнтована, тобто формуватися через модель індивідуального підходу до кадрової одиниці. Саме такий кадровий менеджмент є дієвим у розвинених країнах Європейського Союзу. Зростає роль особи посадовця, його знань, умінь та навичок у процесі реалізації політики держави. Така організація, як державна служба, потребує нового погляду і, як наслідок — поглибленого наукового дослідження [6].

Разом з тим, в ході проведення будь-якої реформи першочергово потрібно провести аналіз зарубіжного досвіду реформування у даній сфері, що в свою чергу надасть можливість уникнути непотрібних ризиків, пов'язаних в першу чергу з ефективністю впровадження реформи.

Розглядаючи досвід навчання та підвищення кваліфікації державними службовцями у Польщі, яка являється членом ЄС і при цьому застосовує стандарти останнього, які є обов'язковими для країн-членів цієї організації. Потрібно зазначити що, в ході проходження державної служби Польща організовує професійне навчання для державних службовців орієнтуючись на такі предмети: прозорість державного управління, європейські мови, нормативно-правова база ЄС.

Систему професійного навчання Польщі складає централізоване професійне навчання, яке розробляється на тому рівні, на якому воно організовується (встановлюється щорічно головою державної служби) та для цільової групи державних службовців; воно використовується для надання знань та поліпшення навичок, які відзначені серед пріоритетних для державних службовців [7].

Таким чином, для покращення якості державної служби, з метою пристосування до стандартів встановлених ЄС, в Польщі були встановлені пріоритети для розвитку професійного навчання, зокрема:

- гарні знання іноземних мов;
- навички відкритого спілкування та роботи з інформацією в електронному форматі;
- командна робота в державній службі;
- навички роботи в мережі Інтернет;
- високий рівень професійної етики;
- гарні знання польського законодавства та законодавчої бази ЄС [7].

Варто також зазначити, що державні службовці Польщі, які працюють на посадах вищого рівня, проходять тренінги з лідерства, прозорості державного управління, державних фінансів та здійснення державних закупівель, нормативно-правової бази ЄС, кадрового менеджменту та вивчення іноземних мов [5].

В розрізі нашого дослідження обов'язково потрібно згадати про досвід Великобританії, щодо підготовки кадрів державної служби. Відразу варто зазначити, що централізованої програми підготовки державних службовців у Великобританії не існує, що являється їхньою особливістю зважаючи на те, що підготовка кадрів державної служби має пріоритетне значення. Критична маса службовців середньої та вищої ланки здійснюють навчання в Коледжі державної служби. Метою цього навчання є надання державним службовцям додаткових адміністративних навичок та вмій, необхідних на посадах, які вони займатимуть у майбутньому. У період навчання вивчаються такі предмети, як конституція та закони, взаємовідносини між міністрами та державними службовцями, складаються проекти відповідей на парламентські запити та проводяться брифінги для міністрів перед парламентськими дебатами та виступами перед спеціальними комітетами парламенту [1, с. 100]. Отже, навчання державних службовців проходять відповідно до програм підготовки майбутніх керівників, у разі успішного засвоєння якого ти просуваєшся по кар'єрній драбині. Разом з тим фахівці, які займають вищі керівні посади 1–2 класу, здійснюють відвідування спеціально розроблених для них “майстер-класів”, які присвячені тим проектам, якими вони займаються на даний час.

Крім того, існує система семінарських занять, конференції та навчальних курсів, навчальних курсів, організованих різними міністерствами та відомствами. Всі відомства розробляють власні програми професійної підготовки враховуючи при цьому потреби у навчанні. Зміст навчання, а разом з тим і програми професійного розвитку державних службовців складаються з врахуванням специфіки посади державного службовця та виконуваних функцій. У всіх програмах можна віднайти основні компоненти, які являються не змінними за своєю суттю. Сюди, зокрема, можна віднести роботу над проектом, теоретичну підготовку у навчальних закладах, а також відрядження з метою отримання практичного досвіду. Отже, можна прослідкувати пряму залежність просування по службі і результатами навчання у Великобританії, що в свою чергу являється мотиваційною стороною до професійного вдосконалення державних службовців та підвищення ефективності їх діяльності.

Особливої уваги заслуговує досвід Сполучених Штатів Америки у сфері управління професійним розвитком кадрів державної служби. Особливістю підготовки державних службовців є те, що у США не існує жорсткої цільової привязки фахової підготовки до призначення на посаду, відповідним фахівцями достатньо насичується ринок праці, звідки вони на конкурентно-конкурсних засадах добираються і призначаються на посади [4, с. 206].

Так, на сьогодні США здійснює підвищення кваліфікації державних службовців з періодичністю кожні 3,5 роки. Методичним та організаційним управлінням підготовки та підвищення кваліфікації кадрів державного апарату здійснюється Управлінням кадрів при Президентові США, до того ж курси підвищення кваліфікації створені в усіх міністерствах і відомствах. Значна увага приділяється професійній перепідготовці керівного складу, при цьому широко використовуються можливості і досвід приватних фірм [3, с. 44]. Освітні технології у вищих навчальних закладах та навчальних центрах США орієнтовані на досягнення головної мети навчального процесу для керівників — приведення знань управлінського персоналу відповідно до сучасних вимог ринкових відносин [2, с. 123].

Аналізуючи наше дослідження, можна дійти до наступних висновків:

- а) В досвіді зарубіжних країн можна виокремити багато позитивних моментів, які було б доцільно впровадити в Україні;
- б) Впровадження зарубіжного досвіду не можна робити бездумно. В першу чергу потрібно врахувати безліч факторів, зокрема соціально-економічних, політичних та культурних перш ніж імплементувати досягнення зарубіжних колег;
- в) Перед адаптуванням та впровадженням зарубіжного досвіду у сфері професійної підготовки кадрів державної служби в Україні, доцільно переглянути відношення пересічних державних службовців до самого професійного навчання. Адже на даний час, більшість державних службовців скептично відносяться до самопідготовки та національних програм, які нажалі не приносять позитивних результатів, а мають тільки формальний характер.

Отже, в будь-якому разі нас чекає ще довга та терниста дорога перед досягненням нового рівня якості професійної освіти державних службовців в Україні. Яка передбачає системність змін, які не тільки підвищать професійний рівень державних службовців, а й змінять саме відношення до професійної підготовки.

Джерела

1. Атаманчук С.Г. Государственная служба: кадровый потенциал / С. Атаманчук, В. Матирко. — М. : Дело, 2001. — 216 с.
2. Зарубежный опыт государственности / [Е. Н. Блинникова, В. Ю. Сасютин, Н. В. Ефанова, Н. Б. Павленко]; под.ред. Ю. С. Васютина. — Орел: ОРГС, 2003. — 220 с.
3. Литвинцева Е. А. Государственная служба в зарубежных странах / Е. А. Литвинцева. — М. : РАГС, 2003. — 129 с. Слюсаренко О. М. Про професійний добір і фахове навчання в системах кар'єрного розвитку державних службовців країн Північної Америки та Європи / О. М. Слюсаренко // Вісн. НАДУ. — 2004. — С. 202–210.
4. Bernays E. L. The later years. Public relations insights, 1956–1986. — Rhinebeck [Text] / E. L. Bernays - N. Y., 1986. — 322 p.
5. Дригуля Н. М. Професіоналізація державних службовців в умовах євроінтеграції, університетські службові записки, 2017, № 64, с. 85–95. — URL: <http://univer.km.ua/visnyk/1622.pdf>.
6. Herma Kuperus, Anita Rode (2008). Top Public Managers in Europe. Management and Working Conditions of the Senior Civil Servants in European Union Member States / European Institute of Public Administration. — URL: http://www.eupan.eu/files/repository/Study_on_Senior_Civil_Service2.pdf.
7. Stanisława Borkowska, Bogusława Urbaniak (2005). The civil service training system in Poland / Stanisława Borkowska, Bogusława Urbaniak, University of Łódź. — URL: http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/nispacee/unpan_023465.pdf.