Досвід безперервної освіти в системі державного управління та місцевого самоврядування в країнах ЄС

Діденко Н. Г., д.держ.упр, професор,

декан факультету державного управління,

завідувач кафедри філософії і психології,

Донецький державний університет управління

У країнах ЄС розвиваються різноманітні системи безперервної освіти державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування, що залежить від умов конкретної країни, статусу державної служби та законодавчих основ професійного навчання. Європейські структури, зокрема, Рада Європи та Конгрес місцевих і регіональних влад активно сприяють застосуванню нових інноваційних інструментів навчання муніципальних службовців та депутатів місцевих рад. У 1995 році за ініціативою Ради Європи було створено Європейську мережу навчальних закладів для органів місцевого самоврядування (ENTO), яка об’єднує вищі навчальні заклади, тренінгові центри, неурядові організації, органи місцевого самоврядування та їх асоціації з майже усіх держав - членів Ради Європи. Як свідчить аналіз, у галузі державного управління розвиток безперервної освіти зорієнтований на впровадження п’яти основних принципів діяльності державних службовців: відкритість, співучасть, відповідальність, ефективність, узгодженість.

Система безперервної освіти у ЄС має різноманітні організаційні моделі, але, в цілому, сприяє підвищенню якості управління, інтелектуалізації праці державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування, формуванню і розвитку особистісного інтелекту, раціоналізації управлінської практики і засвоєнню нових управлінських технологій.

Наприклад, безперервна освіта державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування у Франції, регулюється загальним статутом державної служби (Закон від 13 липня, 1983 року) та передбачає, що 61% персоналу проходять навчання принаймні один раз на рік. Despite a rather important fragmentation of the civil service training system (more than 50 training schools, academic institutions, private sector…) it is functioning well.Стратегія професійної підготовки державних службовців полягає у наступному: good coverage of the French territory by the network of training institutions, allowing proximity with decision-makers as well as with trainees,повне охоплення усієї території Франції мережею навчальних закладів, consistency of training programs, mainly due to the fact that both the HR department managers and the administrative schools are used to work closely together,відповідність навчальних програм існуючим потребам у навчанні, що забезпечується завдяки тісній співпраці між менеджерами з персоналу та адміністративними школами, good methodology of training needs assessment, due to the implication of DGAFP in training matters since the late 80s, and to the proximity of administrative schools with the public administrationsхороша методологія оцінки потреб в навчанні, оцінки якості навчальних курсів; відстежування подальшого професійного розвитку колишніх студентів тощо. Ф1 / The French administrative schools are closely related between them.З іншого боку, французькі адміністративні школи, які, в основному виконують функції підготовки державних службовців, тісно пов'язані між собою неформальною мережею – RESP ("Мережа шкіл державної служби"). Варто також відзначити, що існує Європейська мережа директорів інститутів та шкіл публічного адміністрування (DISPA), що підзвітна EPAN (Європейська мережа державних адміністрацій), Європейський інститут публічної адміністрації (EIPA), що відповідає за секретаріат мережі.Ukraine is associated member of the network. У муніципальних працівників перепідготовка та підвищення кваліфікації здійснюється місцевими органами на свої кошти. Згідно зі статистичними даними, щорічно перепідготовку проходить 10% кадрів органів місцевого самоврядування [2].

У Іспаніїзаконом про державну службу передбачено право на підготовку протягом всього терміну перебування на державній службі. Система підготовки державних службовців є децентралізованою за різними адміністративними рівнями. Тому кожна адміністрація (центральна, автономна чи місцева) зобов’язана мати відповідну систему підготовки для своїх службовців. Будь-яка адміністрація має у своєму розпорядженні ряд інструментів для визначення та забезпечення відповідної оцінки навчальних потреб та бюджету. Кожна адміністративна ланка має право здійснювати акредитацію, видавати дипломи та сертифікати про проходження держслужбовцем навчання, семінарів та підготовчих курсів [1].

Важливу роль в забезпеченні безперервної освіти державних службовців відіграють спеціальні проекти ЄС, до яких долучається і Україна. Так, програма SIGMA надає експертні висновки та рекомендації Європейської Комісії країнам – бенефіціаріям щодо відповідності їх систем державного управління вимогам, необхідним для членства в Європейському Союзі. Одним з напрямів цих рекомендацій є система підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців. Наприклад, проведений у 2009 р. аналіз систем підготовки державних службовців у країнах Центральної та Східної Європи, які стали членами ЄС, дав можливість зробити наступні висновки: політика в галузі навчання передбачає більш загальний механізм розвитку компетентності держслужбовців і тим самим сприяє більш високої результативності державної служби; завдяки фінансуванню, яке країни отримували з Європейського соціального фонду, була забезпечена стійкість проведення реформ держслужби в цій галузі; в той же час існують чималі відмінності в тому , що стосується ресурсів, що дозволяють забезпечувати ефективне проведення політики в галузі навчання. Крім того, цілі і зміст програм навчання мають різні напрямки [3].

Серед основних відмінностей моделей безперервної освіти в цих країнах можна виділити наступні: у Литві в ряді міністерств створені власні центри навчання, можуть замовлятися спеціальні курси у інших навчальних закладах – державних і приватних; в Угорщині підготовкою основних рекомендацій та координацією навчання опікується Директорат навчання в установах держуправління, а розробка навчальних планів здійснюється Кадровим центром, який діє при уряді; Словаччина та Чехія відрізняються від інших країн тим, що не мають центральних інститутів, які відповідають за розробку і проведення політики в галузі освіти держслужбовців; у Польщііснує три основі види вищих навчальних закладів, які готують фахівців з державного управління: університети, вищі навчальні заклади без статусу університету і приватні ВНЗ із належним професорсько-викладацьким складом. The costs of trainings in the Civil Service shall be covered from following resources:Витрати на навчання покриваються з таких джерел: allocated in the budgets of individual offices to finance general trainings and trainings under Civil Servants' individual professional development programmes as well as specialist trainings;бюджети окремих офісів для фінансування загальних тренінгів та тренінгів за програмами індивідуального професійного розвитку державних службовців, а також спеціалізованих тренінгів; budgetary reserve allocated to trainings of the Civil Service Corps members for the financing of central trainings бюджетний резерв виділяється на тренінги для членів Корпусу державної служби (з фінансування центральних тренінгів). Besides funds from the state budget, in recent years, the significant input comes from EU programs.Крім того, що на навчання виділяються кошти з державного бюджету, в останні роки значний внесок надходить з програм ЄС. For example, funds for trainings financed by European Union in perspective 2007-2015 exceeded 80 million zlotys (around10 million zlotys per year).Наприклад, загальна сума на навчання, яке фінансується Європейським Союзом на 2007-2015 рр. перевищила 80 мільйонів злотих (близько 10 млн. злотих на рік) [1].

Таким чино європейський досвід безперервної освіти в системі державного управління та місцевого самоврядування дає можливість визнати, що професійний супровід управлінського персоналу здійснюється на основі відповідної нормативно-правової бази, з необхідним фінансуванням, визначенням очікуваних результатів, які впливають на кар’єру посадових осіб. Залучення України до європейських програм SIGMA, Twinning, опанування досвіду безперервної освіти державних службовців у країнах ЄС дасть можливість забезпечити інституційні реформи у державному управлінні відповідно до кращих європейських практик.

Література

1. Концептуальні засади професійного супроводу державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування в системі безперервної освіти: монографія / О.С. Поважний, Н.Г. Діденко, В.І. Токарева. – Донецьк: «ВІК», 2012. – 308 с.
2. Система підготовки державних службовців у Франції **/** Раймон Піганьоль, експерт проекту Twinning "Розвиток і удосконалення системи підготовки державних службовців в Україні", голова Департаменту з європейських і міжнародних справ, Головне управління адміністрації і державної служби, Міністерство державної служби Франції Звіт підготовлений в рамках фінансованого ЄС проекту Twinning "Розвиток і удосконалення системи підготовки державних службовців в Україні". К., 2010 – 18 с.
3. Устойчивость реформ государственной службы в Центральной и Восточной Европе спустя пять лет после вступления в ЕС. Доклад «SIGMA» № 44. Подготовлено для «Sigma» д-ром Яном-Хинриком Мейер-Залингом, Университет Ноттингема, апрель 2009 г.-С.57-59