

Шабанова Е.М.

студентка;

Адамовська В.С.

*доцент кафедри обліку, оподаткування, публічного управління
та адміністрування,*

ДВНЗ «Криворізький національний університет»

**СУЧАСНА ВІТЧИЗНЯНА ТА ЗАРУБІЖНА ПРАКТИКА
ЗАСТОСУВАННЯ КОУЧИНГУ В СИСТЕМІ ПІДГОТОВКИ
ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ДЛЯ ЗДІЙСНЕННЯ
ЕФЕКТИВНОГО ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ**

На сьогоднішній день залишається актуальним питанням якісної підготовки майбутніх працівників (будь-яких рівнів, фахів, професій, різним рівнем досвіду та посади) приділяється максимум уваги. На підприємствах, організаціях, у банках та магазинах, інших державних та приватних установах розробляється певний комплекс навчального матеріалу, що включає необхідну теоретичну і базову практичну підготовку. Кожен керівник або менеджер має власне уявлення про необхідний кваліфікаційний рівень робітників, а тому вважає за необхідне розробити та упорядкувати необхідні заходи для виховання персоналу та спрощення адаптаційного періоду на початку роботи. Такий процес навчання, тренування та розвитку персоналу отримав назву «коучинг».

Поняття коучинг від англ. “coach” значить наставляти, тренувати, надихати. Існує чимало інтерпретацій поняття «коучинг». Наприклад, Тімоті Голв, автор концепції внутрішньої гри що лежить в основі коучингу, визнає його як мистецтво, спрямоване на полегшення людей на шляху реалізації їх мети [1].

Засновник університету коучів і Міжнародної асоціації сертифікованих коучів Томас Дж. Леонард, визначив поняття «коучинг» як реалізацію особистісного і творчого потенціалу для досягнення максимально можливого результату; на противагу такому трактуванню, Майлз Дауні, автор книги «Ефективний коучинг», визначає його як сприяння процесу навчання та розвитку іншої людини [2]. Існує багато думок, поєднання і аналіз яких пов'язує «коучинг» з набуттям нових знань, вмінь та навичок, що призводить до зміни особистості та її повнішому розкриттю власного потенціалу для досягнення максимального успіху у своїй діяльності. Зараз цей термін широко розповсюджений в усіх економічно-розвинутих країнах, а також його використовують у сфері управління трудовими ресурсами (HR-менеджмент).

В залежності від області використання виділяють чотири види коучингу:

Перший – це кар'єрний коучинг, що полягає в консультуванні з питань кар'єрного росту, оцінки професійних здібностей та компетенцій, а також пошуку роботи. Другий – бізнес-коучинг, мета якого спрямована на пошук найбільш ефективних засобів та шляхів досягнення поставлених компанією цілей, а також проведення окремої роботи з керівниками та їх підлеглими, допомагає реалізувати найсміливіші і складніші ідеї, визначити найбільш талановитих і відповідальних співробітників, яким, у разі необхідності, можна

сміливо делегувати обов'язки, допомагає зорієнтувати співробітників на розробку стратегії і реалізації успішних бізнес-проектів та багатокомпонентних завдань [3]. І останніми є коучинг особистої ефективності, завданням якого є саморозвиток у певній сфері життя з використанням усіх прихованих ресурсів і потенціалу; та, на відміну від попереднього, – лайф-коучинг, що полягає у підтриманні балансу, гармонійного поєднання усіх сфер життя: особистого життя, сім'ї, роботи, друзів, кар'єри, відпочинку, хобі та ін.

Питання навчання, саморозвитку, адаптації до нових умов життя, підвищення рівня кваліфікації, стосується не лише приватних підприємств, організацій, фірм, установ чи окремих бізнесменів, але й замають вагоме місце в процесі професійної підготовки дійсних та майбутніх державних службовців та інших публічних управлінців (керівників, адміністраторів, менеджерів). На сьогоднішній день постала проблема невідповідності необхідних знань, умінь, навичок, кваліфікації і рівня освіти займаній посаді державних службовців, та, як наслідок, неспроможність більшості з них вирішити нагальні питання суспільства, знайти компроміси та розробити стратегії майбутнього розвитку країни.

Сучасний етап визначення і розвитку професіоналізму державних службовців, враховує, крім обов'язкової освіти, також рівень загальної і спеціальної культури, стиль мислення, ставлення до загальнолюдських цінностей, мотивацію до державної служби і професійного росту. Виходячи із висновків доктора юридичних наук, професора Г. Атаманчука, слід зазначити, що хоча наукові знання, мистецтво і досвід таких людей не створюють безпосередньо матеріальних цінностей і не задовольняють індивідуально-особистісних потреб, але формують особливий духовно-матеріальний «продукт», що забезпечує раціональність, гармонійність і ефективність суспільних відносин, явищ і процесів [4]. В. Олуйко додав до цього переліку такі складові як менеджмент і самоменеджмент управлінської діяльності, а також імідж державного службовця [5].

Отже треба приділити особливу увагу системі критеріїв, які поєднують у собі цілий ряд компонентів, завдяки яким можна оцінити стан професіоналізму: критерії визначення рівня професійної освіти та її відповідності теоретичним знанням, робочому досвіду, рейтингу та іміджу державного службовця, а також критерії, що враховують відповідність професії самій людині до її схильності займатися відповідною службовою діяльністю, рівень задоволеності виконуваної роботи [6]. Тому, визначаючи стан професіоналізму є доречним, звернутися до досліджень С.Д. Дубенко [7] та О.Ю. Оболенського [8], які дають можливість виділити два рівня якостей, якими повинен володіти державний службовець: перший – первинні, вихідні якості, властиві людині, що претендує на державну посаду (загальна підготовка, досвід спілкування з людьми, комунікабельність, ініціативність, цільові і ціннісні життєві орієнтири, певні етичні і естетичні навички, професійна добросовісність, компетентність у питаннях управління відповідної сфери громадського життя, дисциплінованість, культура мови та ін.), і другий – набуті, що формуються в процесі виконання посадових обов'язків, нагромадження досвіду і просування по службі.

Сьогодні значній частині державних службовців ще бракує досвіду демократичного управління в умовах ринкової економіки, проведення політичного аналізу та вироблення професійних рішень, вміння мислити на перспективу. Не всі володіють сучасними знаннями з управління, соціальної психології, інформаційними технологіями, що ускладнює утвердження нових принципів державного управління та здійснення успішної управлінської діяльності.

Пропозиції щодо реформування професіоналізму державних службовців мають складатися з таких компонентів, як: створення необхідних умов для реалізації рівних прав громадян на доступ до державної служби у відповідності з професійною підготовкою, постійне оцінювання та координація діяльності державних органів, стану їх професійної підготовки на основі моніторингу кадрових служб, реформування освітнього процесу державних службовців, зокрема – організація розробок та реалізація місцевих та загальнодержавних програм професіоналізації державної служби, розробка навчальних програм та використання інноваційних технологій в навчальному процесі, забезпечення підготовки педагогічних кадрів для навчання державних службовців за всіма її формами, вивчення міжнародного досвіду з проблем розвитку професіоналізму державних службовців та використання цієї практики в нашій державі.

Урахування цих особливостей та пропозицій сприяло б удосконаленню всієї системи по формуванню професіоналізму державних службовців.

Застосування принципів коучингу допоможе створити умови для того, щоб людина, яка навчається самостійно розуміла, що їй потрібно робити, визначила методи досягнення поставленою мети, та змогла, зіставивши всі можливі варіанти, обрати найбільш ефективний. В основі коучингу лежить використання психологічних прийомів оптимізму та успіху, що сприяє досягненню найкращих результатів за мінімальних зусиль ця теорія працює в усіх сферах життя, в тому числі і має місце у сфері державної політики і публічного адміністрування. А для того, щоб ця система запрацювала, необхідно створити атмосферу, в якій коуч (державний службовець) буде дотримуватись інтересів народу, а клієнти (громадяни України) – будуть сміливо діяти у напрямку задоволення власних потреб і суспільства в цілому.

Список використаних джерел:

1. Рейнольдс М. Коучинг: эмоциональная компетентность. / М. Рейнольдс. - Центр поддержки корпоративного управления и бизнеса, 2007 г. -112 с.
2. Рыбкин. И.Н. Коучинг социального успеха. / И.Н. Рыбкин. – М., Институт общегуманитарных исследований, 2007 г. - 490 с.
3. Лаврова О.В. Любовь в эпоху постмодерна: Ad hoc коучинг о людях «До востребования» / О.В. Лаврова. - М.: «Дело и сервис», 2010. - С. 448.
4. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления. Курс лекций. / Г.В. Атаманчук. - М.: Омега-Л, 2010. – 525 с.
5. Косыгина А.А. Словарь понятий и терминов по теории государства и права. / А.А. Косыгина. - Казань: КЮИ МВД России, 2005. - 66 с.
6. Воронько О.А. Керівні кадри: державна політика та система управління. / О.А. Воронько. – К.: Вид-во УАДУ, 2000. – 150 с.
7. Дубенко С. Державна служба в Україні: Навч. посіб. / С. Дубенко. – К.: Вид-во УАДУ, 1998. – 168 с.

8. Оболенський О. Принципи професіоналізму в державній службі / О. Оболенський // Вісн. держ. служби України. – 1998. – № 1. – С. 54–61.

9. Грінівецька Н.М. Проблема формування сучасного типу державного службовця в Україні / Н.М. Грінівецька. – К.: Вид-во УАДУ, 1999. – 155 с.

Юрченко О.В.

студентка;

Вербицька А.В.

*кандидат наук з державного управління, доцент,
Чернігівський національний технологічний університет*

ІНТЕРНАЦІОНАЛІЗАЦІЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

Сучасні процеси інтернаціоналізації встановлюють вектори розвитку системи вищої освіти, відтак, державна політика в сфері вищої освіти повинна бути адаптована до нових умов та мати вплив на систему цінностей університетської спільноти.

Інтернаціоналізація вищої освіти – відносно новий феномен, який може мати різні трактування. Процес інтернаціоналізації вищої освіти розвивається завдяки динамічно еволюціонуючим політичним, економічним, соціокультурним та академічним факторам. Сукупність цих факторів в залежності від регіону, країни, вищого навчального закладу або конкретної освітньої програми приймає різні форми. Універсальної моделі інтернаціоналізації не існує. Існуючі регіональні та міждержавні розходження інтернаціоналізації постійно змінюються, так само як і відмінності між підходами до інтернаціоналізації, що використовуються в різних університетах [1, с. 14].

У сучасних умовах формування ринкової економіки освітня сфера все більше починає реагувати на потреби споживача та формувати свій зміст відповідно до вимог сьогодення. У зв'язку із підвищенням рівня мобільності сучасні фахівці мають бути конкурентоздатними незалежно від місця отримання освіти та подальшого здійснення трудової діяльності [2].

Глобалізація та інтенсивний розвиток міжнародного освітнього простору зумовлюють кардинальні зміни вищої освіти у сфері соціальної роботи.

Відбувається взаємодія із міжнародними, неурядовими організаціями. Із розвитком міжнародних організацій відкриваються нові впливові та необхідні можливості у сфері соціальної роботи. Це насамперед, обмін досвідом професійної діяльності; впровадження інновацій; залучення інвесторів, донорів; створення програм, проектів міжнародної співпраці у сфері соціальної роботи.

Інтернаціоналізація освіти все в більшій кількості країн стає об'єктом і предметом цілеспрямованої політики з боку держави, орієнтованої на вирішення конкретних національних політичних, соціальних та економічних