

СОВРЕМЕННАЯ ПАРАДИГМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В КОНТЕКСТЕ ПРОЕКТНОГО ПОДХОДА

Аннотация

В статье научно обоснована проблема формирования профессиональной готовности государственных служащих к управлению проектами и определены возможности введения авторской экспериментальной модели.

Ключевые слова: проект, управление социальными проектами, профессиональная готовность государственных служащих.

Аңдатпа

Мақалада мемлекеттік қызметшілердің жобаларды басқаруға кәсіби дайындығын қалыптастыру мәселесі ғылыми негізделген және авторлық эксперименталдық үлгілерді енгізу мүмкіндіктері айқындалған.

Тірек сөздер: жоба, әлеуметтік жобаларды басқару, мемлекеттік қызметшілердің кәсіби дайындығы.

Abstract

In the article one can find scientific basis of the government employees' professional readiness formation to the management of social projects. Opportunities for the introduction of author's experimental model are introduced.

Key words: project, management of social projects, professional readiness of government employees

Постановка проблемы в общем виде и ее связь с важными научными или практическими задачами. Проектная деятельность в области государственного управления все больше приобретает значение и является ее неотъемлемой составляющей. Стоит отметить, что в государственном управлении эти вопросы сконцентрированы на разработке и реализации национальных проектов и государственных целевых программ. Заметим, что в Украине результаты деятельности субъектов социальной сферы, как и государственных органов управления, сегодня в большей степени оцениваются уровнем исполнения программ или планов, смет, расходов, индикаторами роста мощностей соответствующих социальных инфраструктур (количество мест в школах, детских домах, больничных кроватей и т. д.) или степени соответствия постановлениям и инструкциям, но не степени достижения социальных целей. К тому же, учет и оценка бюджетной эффективности большинства социальных инвестиционных проектов не осуществлялись. Современные государственные служащие действуют в условиях кардинальных изменений в обществе, которая требует от них новых подходов к осуществлению профессиональной деятельности, особенно в социальной сфере.

Анализ последних исследований и публикаций, в которых начато решение данной проблемы и на которые опирается автор, выделение нерешенных ранее частей общей проблемы, которым посвящается данная статья. Теоретические основы по решению проблематики формирования проектировочных умений в системе высшей школы заложено известными учеными, среди которых В. Безрукова, В. Беспалько, В. Докучаева, Ю. Громыко, Ф. Гоноболин, А. Коберник, М. Кузьмина, А. Олексюк, А. Пехота, М. Поташник, С. Сысоева, А. Соломатин, В. Шадриков и другие авторы. В педагогических исследованиях отечественных и зарубежных ученых современного периода проектировочные умения изучаются в аспекте осуществления инновационной деятельности (В. Загвязинский, В. Кан-Калик, С. Сысоева и др.), модульного подхода к обучению (В. Анищенко, И. Богданова, С. Подольничук, М. Чошанов и др.), дифференцированного подхода к обучению (Н. Ничкало, Е. Рапацевич, Н. Розенберг, П. Сикорский и др.), формирование составляющих профессиональной готовности будущих специалистов (М. Элькин, Т. Качеровская, Г. Савченко), поиска эффективных средств решения образовательных задач (В. Килпатрик, Д. Джонс, Я. Дитрих, К. Моррис и др.).

Отдельного внимания заслуживают результаты научных исследований И. Коновальчука, Н. Кошелевой, Н. Плахотнюк, Я. Романюк, Т. Яковенко по формированию проектных и прогностических знаний и умений, необходимых для будущей профессиональной

деятельности. Проблема формирования профессиональных умений у государственных служащих, в частности проектных, рассматривается такими учеными как Т. Гречко, А. Рыбак, В. Пилюшенко, И. Чикаренко, Ю. Шаров, С. Хаджирадевой и другими. Результаты анализа работ указанных ученых дают основания утверждать, что профессиональная деятельность государственных служащих в контексте проектного подхода недостаточно изучена.

Формулировка целей статьи (постановка задачи). Цель статьи – представить анализ современной парадигмы профессиональной деятельности государственных служащих в контексте проектного подхода.

Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов. Определяя парадигму профессиональной деятельности государственных служащих в контексте проектного подхода необходимо четко понимать сущность понятий «парадигма» (греч. *paradeigma* – пример, образец). Напомним, что применяется как многозначный термин, который в зависимости от контекста может означать: а) в современной философии науки – система теоретических, методологических и аксиологических установок, взятых за образец решения научных задач, которые разделяют все члены научного сообщества [7]; б) система форм, представлений и ценностей одного понятия, которые отражают его видоизменение, исторический путь, ради достижения идеального понятия [8]. Итак, парадигма – это общепринятая в определенном научном обществе система взглядов, знаний, а также система оценок, ценностей, психологических установок и т. д. В процессе развития научных концепций, теорий, подходов, принципов по профессиональной деятельности государственных служащих одна парадигма сменяла другую. В основном это происходило под влиянием новых фактов, которые не заключались в старую парадигму, именно таким явлением для современной науки государственного управления и является управление на основе проектных технологий.

В научном дискурсе слово «подход» трактуется как: мнение, взгляд, с позиции, с которой рассматривается объект; направление в науке, исследованиях; совокупность устремленным по содержанию принципов и методов, которые не выходят за рамки подхода [7, 9].

Относительно проектного подхода, то на современном этапе развития науки, он имеет универсальный характер: наблюдается объединение исследовательского и прогностического, информационно-образовательного и социально-преобразовательного, что позволяет говорить о признании большинством ученых доминантности проектного подхода в государственном управлении (Т. Гречко, Л. Полбицина, А. Пономаренко, В. Рач, Ю. Шаров, И. Чикаренко и др.) [6, 9, 13, 14 и др.]. Отметим, что по своему определению термин «подход в государственном управлении» многозначен, он может рассматриваться как: мировоззренческая категория, в которой отражаются социальные установки субъектов управления, как носителей общественного сознания; глобальная категория, как организация систем и самоорганизация процесса государственного управления, которая включает, прежде всего, самих субъектов государственного управления; стратегия государственного управления, которая включает в себя методы, формы, приемы принятия государственно-управленческих решений и т. д. [1].

По результатам проведенного анализа можно утверждать, что ученые (В. Бакуменко, Д. Безносенко, И. Варвар, С. Кравченко, Л. Штык и др.) определяют проектный подход как реализацию стержневой, доминирующей стратегии государственного управления, которая является основой организации процесса государственного управления, в котором все участники, будучи субъектами управленческого процесса, осуществляют самостоятельный, продуктивный поиск, переработку и актуализацию информации для принятия эффективных государственно-управленческих решений [1, 2]. На взгляд других ученых (Т. Безверхнюк, Т. Гречко, В. Князев, Л. Приходченко), проектный подход – это совокупность приемов, операций освоения определенной области теоретического или практического знания, способ организации познания [1, 2, 6]. Это способ достижения управленческой цели через детальную проработку проблемы (технология), которая должна завершиться реальным практическим результатом [2].

Проектный подход к государственному управлению, который рассматривается учеными (Т. Гречко, Н. Липовская, А. Мельников, С. Хаджирадева и др.) может быть охарактеризован рядом принципов, среди которых основными являются: принцип субъект-субъектного взаимодействия в процессе государственного управления; избирательности и самостоятельности; нестандартной структуры информации и поиска дополнительной информации; интегративно-предметного подхода, сочетание эвристических и репродуктивных методов и т. д. [10]. Это требует пересмотра одного из древних принципов управления,

называется инструкционизм, который направлен на то, чтобы непрерывно подавать инструкции, указания по вертикали государственного управления (сверху вниз). Проектный же подход является принципиально новым подходом к государственному управлению, который предусматривает готовность государственных служащих к разработке и реализации того или иного проекта.

По заключениям отечественных и международных экспертов и ученых (В. Запорожченко, А. Лащук, Я. Жмыхов, А. Федорчак, И. Чикаренко, П. Цегольник и др.) для многих органов государственного управления в Украине проектный подход остается достаточно неизвестным направлением в методике управления. Так, по мнению А. Федорчака, большинство из государственных служащих все еще отдают предпочтение традиционным подходам в управлении, используя либо устаревшие командно-административные методы управления, или единичные новейшие подходы функционального менеджмента. Ученый отмечает, что первые, командно-административные методы управления прекращают свое существование, однако остаются доминантными в управлении в учреждениях органов власти. Касательно других методов функционального менеджмента, стоит отметить, что они являются прерогативой управления вновь созданных или реорганизованных предприятий.

В контексте нашего исследования, проектный подход рассматривается в качестве методологической основы формирования профессиональной готовности государственных служащих, в рамках чего и будет осуществляться его проектная деятельность.

Известные ученые (В. Веселова, Н. Матяш и др.) отмечают, что в процессе проектирования изменяются наиболее значимые элементы личности – самосознание и направленность [3]. Кроме того, проектная деятельность значительно влияет на формирование регуляторных компонентов самосознания: саморегуляции, самоанализа и самоконтроля деятельности, ответственности, прогнозирования, являются важнейшими профессионально важными качествами государственных служащих. Итак, проектная деятельность может быть включена в различные направления профессиональной деятельности государственных служащих и может быть универсальным средством формирования их профессионализма, профессиональной мобильности и компетентности.

Существенно, что при смене парадигм происходит не просто замена одного знания другим, а расширение знания, ибо ядро старой парадигмы, как правило, включается в новую парадигму. Таким образом, актуальным является анализ современной парадигмы профессиональной деятельности государственных служащих в контексте проектного подхода, которая может быть представлена как система теоретических, методологических и аксиологических установок, на которых основывается решение актуальных и специфических проблем отрасли государственного управления средствами проектной деятельности. Также отметим что, современная парадигма профессиональной деятельности государственных служащих только приобретает определенные признаки в отечественном научном дискурсе. Однако, значительное место в этих дискуссиях отводится проблеме профессиональной деятельности государственных служащих на основе проектного подхода. Ученые обращают внимание на то, что профессионализация самой деятельности государственных служащих имеет в своей основе процессы, которые объективно развиваются, в частности, изменение трудовых функций на государственной службе, которые обусловлены новыми отношениями власти и человека, государства и гражданина.

Сегодня государственная служба Украины должна не только обеспечивать реализацию решений «сверху», а быть органичной подсистемой социального организма, который воспринимает, дифференцирует, запоминает социально значимую информацию, программирует обратную реакцию и оперативно включает механизмы выравнивания отношений, угрожающих суверенной жизни и здоровью общества.

Для многих органов государственного управления проектный метод остается достаточно неизвестным направлением в методике управления. Большинство из них все еще предпочтение отдают традиционным подходам в управлении. В указанном контексте профессиональная деятельность государственных служащих представляет собой комплекс гибких социальных технологий по управлению общественными процессами, которые объективно развиваются. В связи с этим, наблюдается постоянное усложнение содержания выполняемых работ государственным служащим, появление новых профессиональных требований, специальностей, научно-технической оснащенности труда, рост степени сложности объективированных

форм труда – должностей, рабочих мест и т. д. Все это дает основания утверждать, что на современном этапе существует ряд противоречий в сфере профессиональной деятельности государственных служащих.

В научно-методической литературе существуют различные подходы к определению структурной модели профессиональной деятельности государственных служащих. Заметим, что процесс моделирования – это воспроизведение характеристик одного объекта на другом, что обусловлено определенной целью и ориентирование на практическое применение результатов. Модель, как правило, характеризуют как упрощенный анализ объекта, функционирование которого схоже с функционированием реального объекта. По заключению А. Пономарева, разработка модели профессиональной деятельности специалиста предусматривает пять этапов моделирования. На первом этапе определяются производственные функции, типичные задачи деятельности специалиста и умения, необходимы исходные для их выполнения. На втором – проводится системный анализ производственных функций, выполняемых специалистом в пределах его профессиональной деятельности и типовых задач, которые составляют ее содержание. На основе этого анализа определяется фактическая структура труда специалиста. Она включает продукт труда, то есть ее конечный результат, предмет, на который направлен труд, средства, способы и условия профессиональной деятельности. На третьем этапе определяются основные производственные функции в общей структуре профессиональной деятельности специалиста. На четвертом этапе, согласно результатам анализа структуры профессиональной деятельности специалиста, совокупности предметов его профессионального труда и производственных функций составляют перечень групповых задач для специалиста. Пятый этап разработки модели профессиональной деятельности специалиста заключается в систематизации полученной информации и оформлении указанной модели в текстовом и графическом виде [5, с. 28].

Обратим исследовательское внимание на то, что большинство ученых определяют необходимость выделения двух видов моделей профессиональной деятельности специалиста. К первой отнесены внутренние, психические модели (как совокупность образов) человека, в которых находит отражение субъективная картина мира или его фрагменты (психические модели профессии, профессиональной среды, деятельности, Я-концепции и т.д.). Например, структурная схема функциональных блоков психологической системы деятельности включает в себя: 1) мотивы деятельности, ее побудительные силы (материальные, познавательные, эстетические и т. д.); 2) цели деятельности, которые формируют ее содержание и выражаются в конкретных ожидаемых результатах; 3) программы деятельности, которые отражают представления о реальном ее содержании и процессе; 4) информационная основа деятельности – совокупность информации о ее предметных и субъектных условиях реализации (в форме, как реальных сигналов, так и образов, представлений этих сигналов, включая конкретные профессиональные знания); 5) процессы принятия решения – выявление проблемной ситуации, выдвижение гипотез (вариантов решений), определение принципа решения, выработка суждения о вариантах решения, их оценка (выбор наиболее оптимального варианта); 6) психомоторные процессы и рабочие действия, которые реализуют деятельность в форме процедур, моторных актов и участвуют в регуляции деятельности (по механизму обратной связи); 7) профессионально важные качества – психологические особенности субъекта труда, отражающие влияние конкретного трудового процесса на совокупности индивидуально-психологических качеств, функций [3]. Именно психические модели обеспечивают деятельность специалиста, определяя его отношение к миру и к себе.

Ко второй разновидности моделей отнесены объекты модели, которые рассматриваются учеными как система объектов или знаков, воспроизводящих некоторые стержневые качества системы-оригинала (вербальные и знаковые модели профессии, профессиональной среды, деятельности, самосознания) [4]. Они строятся на основе понимания психических процессов (психологической структуры деятельности, самосознания и т. д.), а также фрагментов объективного мира, в котором происходит профессиональная деятельность человека. Таких моделей, даже в рамках одной профессиональной деятельности может быть множество, все зависит от угла зрения исследователя, его цели, задач, ожидаемых результатов.

В научном дискурсе в области государственного управления, представлены десятки моделей профессиональной деятельности государственных служащих, например, модель профессиональной деятельности должностных лиц органов местного самоуправления

(С. Дафтян, С. Саханенко и др.); пространственно-временной организации профессиональной деятельности государственных служащих (Н. Черненко, Н. Шаргородская и др.); профессионального менталитета государственных служащих (Т. Филиппова, М. Оганисян и др.); профессиональной мобильности государственных служащих (А. Гусь, И. Шпекторенко и др.); готовности государственных служащих к профессиональной деятельности (Н. Лукашева, Н. Романенко, С. Хаджирадева и др.); профессиональной компетентности государственных служащих (Н. Драгомарецкий, А. Мельников, В. Луговой, С. Серегин, В. Сороко и др.); профессионализма государственных служащих (Н. Липовская, С. Серегин, А. Оболенский и др.). Мы не ставили целью раскрыть все модели, характеризующие профессиональную деятельность государственных служащих. Однако, считаем целесообразным представить обобщенную структуру профессиональной деятельности государственного служащего, которая содержит четыре составляющие, а именно: цель деятельности (продукт), ее предмет, средства и процедуры.

Анализ положений Конституции Украины, а также понимание государственной службы как службы для удовлетворения потребностей личности, гражданина и государства, которая охватывает все сферы жизнедеятельности человека, позволили ученым сформулировать упомянутые выше компоненты структуры профессиональной деятельности. Содержательная часть профессиональной деятельности государственного служащего содержит наиболее общие категории. Основная задача этой структуры – определить концептуальные основы, на основе которых должны формироваться и реализовываться нормативно-правовые акты и профессиональная деятельность государственных служащих.

Так, целью (продуктом) профессиональной деятельности государственных служащих есть условия для обеспечения прав, свобод и законных интересов человека как высшей социальной ценности; предметом – обеспечение реализации задач и функций государства; средствами – правовые средства и организационные институты органов государственной власти и местного самоуправления в сфере жизнедеятельности человека (экономической, социальной, духовной, политической), организационно-распорядительные и консультативно-совещательные действия, процедуры – подготовка проектов нормативно-правовых актов органов государственной власти и местного самоуправления, обеспечения их реализации, контроль за их выполнением на основе анализа и прогнозирования политического и социально-экономического состояния государства. Тем самым, содержательная часть профессиональной деятельности государственного служащего определяет не только структуру, содержание обучения по программам подготовки и повышения квалификации государственного служащего, но и определяет основные принципы государственной службы, права и обязанности государственных служащих, профессионально-квалификационные характеристики должностей государственных служащих, должностные инструкции, кодекс общих правил поведения государственного служащего и т. д. Непосредственно для государственного служащего обобщенная структура дает взгляд на то, как должен он работать и действовать в любых условиях и обстоятельствах. Кроме того, ее можно рассматривать как инструмент для качественной оценки эффективности деятельности государственной службы и отдельных служащих.

На наш взгляд, в структуре профессиональной деятельности государственных служащих, важно выделить специфические признаки компетенций и компетентностей, которые детерминируют способность и готовность государственных служащих к профессиональной деятельности на основе проектного подхода. Заметим, что Украинская ассоциация управления проектами (UPMA) совместно с Международной ассоциацией управления проектами (IPMA), членом которой она является, разработали и определили профессиональный стандарт – четырехуровневую схему сертификации проектных менеджеров (см. табл. 1).

Эти стандарты должны быть гибко реализованы в системе профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих, должностных лиц органов местного самоуправления, руководителей государственных предприятий, учреждений и организаций, так и в системе их профессиональной аттестации.

Таблица 1

Четырехуровневая система определения компетентности и сертификации украинских профессиональных руководителей и специалистов по управлению проектами

Уровень		Возможности	Название
A	Руководство международной программой или проектом. Международный менеджмент проектов	Компетенция = знания + опыт работы + персональная позиция	Сертифицированный директор международных программ или проектов. Сертифицированный международный менеджер проектов (CPD)
B	Проектный менеджмент		Сертифицированный менеджер проектов (CPM)
C	Профессиональный проектный менеджмент		Зарегистрированный профессиональный менеджер проектов (PMP)
D	Практический проектный менеджмент	Знание	Практикующий менеджер проектов (PMF)

Мы предлагаем ввести соответствие этих уровней сертификации должностям государственных служащих и функциям, которые они выполняют. Так, уровень A: Programme of Project Director or International Project Manager – управление всеми проектами и программами или всеми проектами международного и национального уровня, управление комплексным проектом совместно с основными партнерами, принадлежащих к разным культурам; уровень B: Project Manager – управление комплексными проектами национального и регионального уровней; уровень C: Project Management Professional – управление комплексными проектами, помощь руководителю комплексных проектов в решении всех вопросов, связанных с управлением проектами – это касается местных и профессиональных проектов; уровень D: Project Management Practitioner – владение знаниями в области управления проектами, решения отдельных вопросов, связанных с управлением проектами – этот уровень должен быть у каждого из государственных служащих, профессиональная деятельность которых осуществляется на основе проектного подхода. Это потребует, по словам С. Бушуева и Н. Бушуевой, наличия технических, поведенческих и контекстуальных компетенций [9]. Их детальный перечень представлен в табл. 2.

Таблица 2

Элементы компетенций, необходимых в управлении проектами (По С. Бушуеву и Н. Бушуевой)

Технические	Поведенческие	Контекстуальные
1.01. Успешность управления проектом 1.02. Заинтересованные стороны 1.03. Требования и задачи проекта 1.04. Проектный риск и возможности 1.05. Качество 1.06. Проектная организация 1.07. Работа команды 1.08. Решение проблем 1.09. Структуры проекта 1.10. Замысел и итоговый продукт проекта 1.11. Время и фазы проекта 1.12. Ресурсы 1.13. Расходы и финансы 1.14. Закупки и контракты 1.15. Изменения 1.16. Контроль и отчетность 1.17. Информация и документация 1.18. Коммуникация 1.19. Запуск проекта 1.20. Закрытие проекта	2.01. Лидерство 2.02. Участие и мотивация 2.03. Самоконтроль 2.04. Уверенность в себе 2.05. Разрядка 2.06. Открытость 2.07. Творчество 2.08. Ориентация на результат 2.09. Производительность 2.10. Согласование 2.11. Переговоры 2.12. Конфликты и кризисы 2.13. Надежность 2.14. Понимание ценностей 2.15. Этика	3.01. Проектно-ориентированное управление 3.02. Программно-ориентированное управление 3.03. Портфельно-ориентированное управление 3.04. Осуществление проектов, программ и портфелей (СП) 3.05. Постоянная организация 3.06. Предпринимательская деятельность 3.07. Системы, продукты и технологии 3.08. Управление персоналом 3.09. Здоровье, безопасность, охрана труда и окружающая среда 3.10. Финансы 3.11. Юридические аспекты

Дополнительные

- 4.1. Интеграция системного, проектного и сценарного подходов в управлении проектами
- 4.2. Методология управления проектами в динамичном окружении
- 4.3. Развитие управления проектами на базе модели технологической зрелости организаций
- 4.4. Управление инновационными платформами проектов организации
- 4.5. Методологии управления проектами создания информационных технологий
- 4.6. Бизнес-процессы управления проектами, программами и портфелями организации

Известный ученый А. Шелтен квалифицирует базовые компетенции как качества, которые зависят от уровня профессиональной активности. К ним ученый относит психомоторные умения – координационные умения, скорость реакции, ручную ловкость, способность к концентрации внимания; общие трудовые качества – практические умения и навыки для широкого круга деятельности в технологической сфере; познавательные способности – самостоятельность мышления, креативность, способность к решению проблем, оценочные способности и т. д.; персональные или индивидуально-ориентированные способности – надежность, стремление к качественной работе, добросовестность, ответственность, самостоятельность, критичность, уверенность в себе, оптимизм, направленность на конкретные достижения и успех в работе, социальные способности (способности, ориентированные на групповое поведение) – готовность к кооперации, к установлению контактов, коммуникативные способности, ответственность, корпоративность и т. п. [15].

По мнению Д. Мунка, сегодня теряется четкость и завершенность профессий, возникает гибкость труда, теряется идентификация устойчивых специальностей, а сами они приобретают характер динамических краткосрочных «пакетов компетенций». Место устойчивой профессии занимает динамический профессионализм. Ученый считает, что квалификация и компетенция не противопоставляются друг другу, а являются различными аспектами личностно-деятельностного потенциала. Временность и неустойчивость профессий должны рассматриваться, по его мнению, как рабочая модель будущего [16].

Таким образом, для тех, кто входит в профессию, это означает, что он должен стать универсальным работником (обладателем «портфеля компетенций», он должен иметь разносторонние способности и способности, основанные на своих талантах и оригинальной комбинации собственного опыта). Требования к выпускникам вузов заставляют применять более широкую подготовку, чем требует конкретная профессия. Компетенции выпускника должны содержать лучшие достижения практики, знания и умения должны соответствовать не только сегодняшним требованиям рынка труда, но и завтрашним. Выпускник должен обладать социальной и профессиональной мобильностью, соответствующими способностями, которые позволяли бы ему успешно и эффективно работать не только в кругу своей специальности, но и ориентироваться в смежных профессиональных областях родственных специальностей.

Выводы из данного исследования и перспективы дальнейших исследований в данном направлении. На основе анализа научно-теоретических положений была разработана структура профессиональной готовности государственных служащих к управлению социальными проектами, которая представлена базовыми компонентами, критериями и соответствующими показателями вышеупомянутой готовности, а именно:

Психологический компонент – по критериям:

– аксиологически-мотивационный (показатели: профессиональная направленность государственных служащих на гуманизацию и демократизацию общественных отношений; морально-ценностные ориентации государственных служащих в условиях современных общественных изменений; мотивированность государственных служащих на эффективную реализацию социальных программ и проектов на разных уровнях государственного управления (международном, национальном, региональном, местном); потребность служения народу Украины и предоставлении качественных государственно-управленческих услуг в пределах должностной компетенции);

– профессионально важные качества, необходимые для эффективного управления социальными проектами (показатели: толерантность, коммуникабельность, эмпатия, инициативность, саморегуляция/самоменеджмент);

– когнитивный потенциал государственных служащих по управлению социальными проектами (показатели: работа с базовыми положениями государственных социальных проектов, реализуемых в Украине; знание нормативно-правовых документов, регламентирующих профессиональную деятельность государственных служащих в процессе управления социальными проектами; понимание функций и специфики социальных проектов и их фундаментальной роли в развитии социальной инфраструктуры государства; знание принципов, форм и методов управления проектами, их классификации и специфики

применения в области государственного управления, знание видов, моделей, организационных структур проектной команды и специфики их функционирования при реализации социальных проектов, знание инструментария и процедур разработки социального проекта).

Функциональный компонент – по критериям:

– проектно-технологический (показатели: умение определять ограничения, стратегии и цели социальных проектов, способность разрабатывать структурный план проекта, составлять организационную схему, определять и описывать роли в проекте, анализировать окружение проекта, составлять календарные планы, навыки работы с программой MS Project и документацией проекта);

– экономико-правовой (показатели: умение проводить проектный анализ в соответствии с нормативно-правовых норм, действующих в современном международном и украинском законодательстве; умение целесообразно применять различные методы анализа эффективности социального проекта);

– организационно-содержательный (показатели: умение управлять ресурсами и затратами социальных проектов, умение принимать эффективные решения с учетом целей социального проекта, умение управлять пространственно-временной организацией деятельности проектной команды).

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1 Бакуменко В. Підходи і моделі у сучасному програмно-цільовому управлінні / В. Бакуменко // Зб. наук. пр. УАДУ / За заг. ред. В. І. Лугового, В. М. Князева. – К.: Вид-во УАДУ, 2000. – Вип. 1. – С. 440–451.

2 Безверхнюк Т., Сивак Т. Публічна сфера як зона артикуляції та балансу інтересів держави і громадянського суспільства / Т. Безверхнюк, Т. Сивак // Актуальні проблеми державного управління: зб. наук. пр. — Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2010. — Вип. 4 (44). — С. 62–69.

3 Веселова В.Г., Матяш Н.В. Проектная деятельность: проблемы профессионального становления / В.Г. Веселов, Н.В. Матяш. – Брянск: Изд-во БГУ, 2002. – 226 с.

4 Позняков В.В. Управление проектами: сущность, актуальность и особенности применения в России / В.В. Позняков // Мир управления проектами. – М.: Аланс, 1994. – 304 с.

5 Пономарьов О.С. Модель професійної діяльності фахівця / О. С. Пономарьов. – Харків: НТУ «ХПІ», 2006. – 136 с.

6 Рач В.А., Запорожченко В.А. Роль и место управления проектами в развитии социально-экономических систем // Глобалізація та управління проектами у ХХІ столітті: Матеріали наук.-практ. конф., Львів, 9-10 жовт. 2003 р. / Львів. регіон. ін-т держ. упр. Нац. акад. держ. упр. при Президенті України. – Л.: ЛРІДУ НАДУ, 2003. – С. 57–59.

7 Словник іншомовних слів / Уклад. С. М. Морозов, Л. П. Шкарапута. – К.: Наук. думка, 2000. – 680 с.

8 Словник іншомовних слів: 23000 слів та термінологічних словосполучень / Уклад. Л. О. Пустовіт та ін. – К.: Довіра, 2000. – 1018 с.

9 Управління проектами: підручник / за заг.ред. О.В. Пономаренко. – Донецьк: Донбас-ДонДУУ, 2010. – 922 с.

10 Хаджирадєва С.К., Липовською Н.А. Ефективність професійної діяльності державних службовців / С.К. Хаджирадєва, Н.А. Липовська // Управління сьогодні та завтра: Зб. наук. праць Хмельницького УУП – Х.: Вид. УУП, 2008. – С. 66–75.

11 Цегольник П.А. Технологія управління проектами в державному управлінні: потенціал застосування та шляхи підготовки фахівців // Вісн. УАДУ. – 2001. – № 3. – С. 346–353.

12 Цофнас А.Ю. 50 терминів по методології познання: Краткий словарь-справочник с методическими указаниями и комментариями / А.Ю. Цофнас. – Одесса: Астропринт, 2003. – 48 с.

13 Чикаренко І.А. Проектний підхід як один із засобів підвищення ефективності діяльності // Теорія та практика державного управління. – Вип. 9. Державне управління та місцеве самоврядування: Тези IV міжнар. наук. конгресу, 26 лют. 2004 р. – Х.: Вид-во ХРІДУ НАДУ “Magistr”, 2004. – С. 24–26.

14 Шаров Ю. П. Стратегічне планування й успішність самоврядування // Зб. наук. праць Української Академії державного управління при Президенті України / За заг. ред. В. І. Лугового, В. М. Князева. – К.: Вид-во УАДУ, 2000. – Вип. 1. – С. 295–307.

15 Schelten A. Einfuhrung in die Berugpedagogik / A. Schelten. – Stuttgart, 1991. – S. 141.

16 Clement Ute. Kompetenzentrvickbeng in der beruflichen Bildung / Clement Ute, Arnold Rolf. ĩ Leske-Budrich: Opladen, 2002. – 124 s.

Дата поступления статьи в редакцию 22.09.2013