

Проф.д-р Павел Павлов

ИЗГРАЖДАНЕ НА АДМИНИСТРАТИВЕН КАПАЦИТЕТ НА ОБЩИНСКАТА АДМИНИСТРАЦИЯ

ТЕЗА

Тезата, която се обосновава в настоящата лекция е, че сертифицираното обучение на общинските служители възниква като една обективна необходимост по три основни причини:

- ◆ Първата е все още незадоволителния административен капацитет на българските общини;
- ◆ Втората: твърде отговорните изисквания на Европейската комисия и Правителството на Р.България по отношение на професионалните знания, умения и компетентности на служителите в българската администрация и особено на общинските служители;
- ◆ Третата причина - липсата на цялостна ефикасна система за обучение, квалификация и повишаване квалификацията на общинските служители, която да гарантира съпоставими знания, умения и компетентности с оглед общинските служители да комуникират помежду си на един и същ "професионален език", а издаваните сертификати да бъдат нормативно признати като задължителна предпоставка за служебно и професионално израстване на общинския служител.

I. КАК СА ПОЗИЦИОНИРАНИ ОБЩИНИТЕ В БЪЛГАРИЯ?

ПРАВНА РАМКА НА ТЕРИТОРИАЛНОТО И МЕСТНОТО САМОУПРАВЛЕНИЕ

КОНСТИТУЦИЯТА НА БЪЛГАРИЯ - чл.2 определя България като единна държава с местно самоуправление, в която не се допускат автономни образувания. Установено е съществуването на общинска собственост. В гл.7 се урежда териториалното деление, местните органи на самоуправление и администрация.

ЕВРОПЕЙСКАТА ХАРТА ЗА МЕСТНО САМОУПРАВЛЕНИЕ (ЕХМС) - подписана от България на 3.09.1994 г. и ратифицирана със закона за ратифициране на ЕХМС от 15.10.1995 г. След обнародването тя става част от вътрешното право. ЕХМС обхваща всички същностни въпроси на местното самоуправление - понятия, правомощия на органите, отношения с централната власт, финансова и ресурсна самостоятелност, териториални промени, съдебна защита и пр.

ПРАВНА РАМКА НА ТЕРИТОРИАЛНОТО И МЕСТНОТО САМОУПРАВЛЕНИЕ

ЗАКОНИ:

- ЗАКОН ЗА РЕГИОНАЛНОТО РАЗВИТИЕ;
- ЗАКОН ЗА УСТРОЙСТВО НА ТЕРИТОРИЯТА
- ЗАКОН ЗА МЕСТНОТО САМОУПРАВЛЕНИЕ И МЕСТНАТА АДМИНИСТРАЦИЯ;
- ЗАКОН ЗА АДМИНИСТРАТИВНО-ТЕРИТОРИАЛНОТО УСТРОЙСТВО НА Р.БЪЛГАРИЯ;
- ЗАКОН ЗА МЕСТНИТЕ ИЗБОРИ;
- ЗАКОН ЗА ОБЩИНСКАТА СОБСТВЕНОСТ;

- ЗАКОН ЗА ОБЩИНСКИТЕ БЮДЖЕТИ;
- ЗАКОН ЗА МЕСТНИТЕ ДАНЪЦИ И ТАКСИ;
- ЗАКОН ЗА ТЕРИТОРИАЛНОТО ДЕЛЕНИЕ НА СТОЛИЧНА ОБЩИНА И ГОЛЕМИТЕ ГРАДОВЕ (С НАСЕЛЕНИЕ НАД 300 000 ДУШИ - ПЛОВДИВ, ВАРНА).

РАЙОНИ НА ПЛАНИРАНЕ

На територията на Република България се обособяват райони за планиране, които се формират на основата на областите в зависимост от географското им разположение, икономическото им развитие, броя на населението и перспективите им за развитие.

Районите за планиране са:

- ◆ Северозападен, обхващащ областите Видин, Враца и Монтана;
- ◆ Северен централен, обхващащ областите Русе, Велико Търново, Габрово, Плевен и Ловеч;
- ◆ Североизточен, обхващащ областите Варна, Търговище, Шумен, Разград, Силистра и Добрич;
- ◆ Югоизточен, обхващащ областите Бургас, Сливен и Ямбол;
- ◆ Южен централен, обхващащ областите Пловдив, Кърджали, Хасково, Пазарджик, Смолян и Стара Загора;
- ◆ Югозападен, обхващащ областите София, Софийска, Кюстендил, Благоевград и Перник.

РАЙОНИ НА ЦЕЛЕНАСОЧЕНО ВЪЗДЕЙСТВИЕ

В границите на районите за планиране се обособяват райони за целенасочено въздействие.

Районите за целенасочено въздействие са териториална основа за провеждането на държавната политика за регионално развитие чрез система от мерки, насочени към постигане на устойчив ръст на социално-икономическото развитие и преодоляване на вътрешнорегионалните различия. Районите за целенасочено въздействие обхващат териториите на една или повече съседни общини.

КРИТЕРИИТЕ И ПОКАЗАТЕЛИТЕ ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА РАЙОНИТЕ ЗА ЦЕЛЕНАСОЧЕНО ВЪЗДЕЙСТВИЕ СА:

- УРБАНИЗИРАНост;
- ИКОНОМИЧЕСКА ПРОДУКТИВНОСТ;
- ТЕХНИЧЕСКА ИНФРАСТРУКТУРА;
- СОЦИАЛНА ИНФРАСТРУКТУРА;
- БЕЗРАБОТИЦА;
- ТРУДОВА ЗАЕТОСТ;
- ТЕРИТОРИАЛНА СТРУКТУРА;
- КРАЙГРАНИЧНО МЕСТОПОЛОЖЕНИЕ.

РАЙОНИТЕ ЗА ЦЕЛЕНАСОЧЕНО ВЪЗДЕЙСТВИЕ СА:

- РАЙОН ЗА ИКОНОМИЧЕСКИ РАСТЕЖ;
- РАЙОН В ИНДУСТРИАЛЕН УПАДЪК;

ИЗОСТАНАЛ ГРАНИЧЕН РАЙОН;
ИЗОСТАНАЛ СЕЛСКИ РАЙОН;
ИЗОСТАНАЛ ПЛАНИНСКИ РАЙОН;
СТОЛИЧНА ОБЩИНА.

II. КАКВИ СА АКТУАЛНИТЕ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД ОБЩИНСКАТА АДМИНИСТРАЦИЯ?

БЪЛГАРСКАТА АДМИНИСТРАТИВНА СРЕДА

Като цяло вътрешната и външна среда, в която работят общинските администрации, е:

- ◆ все по-бързо променяща се (например нормативната база);
- ◆ все по-сложна (например усложняващите се връзки и взаимодействие както между различните административни структури, така и на администрацията със структурите на гражданското общество);
- ◆ все по-неопределена (например неяснота относно резултатните инструменти и механизми за ефективна и ефикасна административна реформа).

ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА НА ВЪНШНАТА СРЕДА КЪМ ОБЩИНСКИТЕ СЛУЖИТЕЛИ

- ◆ Глобализация - локализация (реализацията "Глобализация – Регионализъм");
- ◆ "Минимизиране" ролята на националната държава;
- ◆ Високи изисквания на "Бялата книга" на Европейския съюз за добро държавно управление и за висок административен капацитет;
- ◆ Форматиране на Европейското административно пространство в рамките на Общоевропейското пространство.

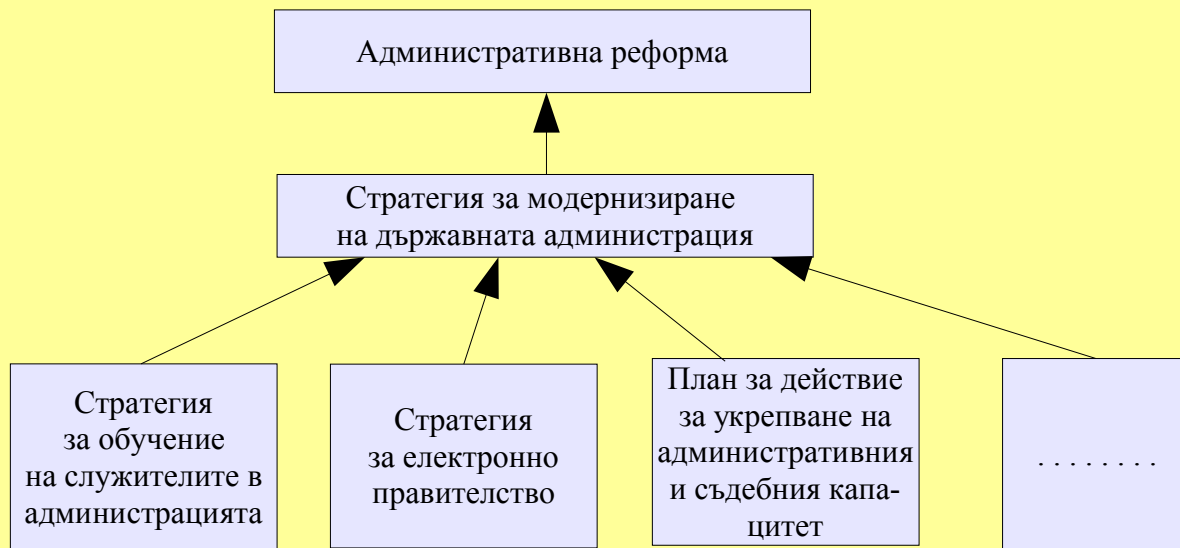
ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА НА ВЪТРЕШНАТА СРЕДА КЪМ ОБЩИНСКИТЕ СЛУЖИТЕЛИ

- ◆ ЛИПСА НА НОРМАТИВНА И ОРГАНИЗАЦИОННА ГОТОВНОСТ НА ЦЕНТРАЛНАТА ВЛАСТ ЗА ЦЯЛОСТНА ДЕЦЕНТРАЛИЗАЦИЯ;
- ◆ ЛИПСА НА БАЛАНС В СЪОТНОШЕНИЕТО "ДЕЦЕНТРАЛИЗАЦИЯ - ДЕКОНЦЕНТРАЦИЯ";
- ◆ ВЛОШЕНО СЪСТОЯНИЕ НА ОБЩИНСКИТЕ БЮДЖЕТИ И ДЕКАПИТАЛИЗАЦИЯ НА ОБЩИНИТЕ;
- ◆ НИСКО НИВО НА ИНВЕСТИЦИИ В ОБЩИНИТЕ;
- ◆ НИСКО КАЧЕСТВО НА ОБЩИНСКИТЕ ПУБЛИЧНИ УСЛУГИ;
- ◆ НЕ ВИНАГИ АДЕКВАТЕН АДМИНИСТРАТИВЕН КАПАЦИТЕТ.

Приобщаване към европейското административно пространство

Административна конвергенция





Административен капацитет:

Способността, готовността и възможностите на администрацията на страните-членки да прилагат политиките и законодателството на ЕС ефективно и ефикасно, както и да подпомагат компетентно вземането на решения в ЕС.

Вертикален (секторен) капацитет

Възможностите на администрацията за изпълнение политиките на съюза в конкретните сектори (напр. селско стопанство, транспорт и т.н.)

Хоризонтален капацитет:

Цялостното състояние и възможностите на администрацията да прилагат законодателството на ЕС във всички сфери и да следят за неговото изпълнение на практика, т.е. нивото на нейната ефективност, ефикасност, координация и прозрачност.

АДМИНИСТРАТИВНА КОНВЕРГЕНЦИЯ

Понятието Административна конвергенция обхваща процеса на сближаване на публичните администрации на страните-членки на ЕС, и страните, кандидатстващи за членство в ЕС.

Административната конвергенция се основава на следните принципи и ценности:

- демокрация и върховенство на закона;
- безпристрастност и неутралност;
- информираност и прозрачност;
- независима и професионална държавна служба;
- отговорност.

Практическото проявление на конвергенцията означава, че еднородните административни звена в различните страни-членки на ЕС, функционират по сходен начин и служител от дадено звено би следвало да може безпроблемно да работи в аналогично звено в друга държава - членка на ЕС.

РЕДОВЕН ДОКЛАД ЗА НАПРЕДЪКА НА БЪЛГАРИЯ В ПРОЦЕСА НА ПРИСЪЕДИНЯВАНЕ КЪМ ЕС (октомври 2004)

"НЕОБХОДИМ Е ОБАЧЕ СЪЩЕСТВЕН НАПРЕДЪК ЗА ДОСТИГАНЕ НА НЕОБХОДИМИТЕ НИВА НА АДМИНИСТРАТИВЕН КАПАЦИТЕТ..."

"БЪЛГАРИЯ ТРАБВА ДА СЪСРЕДОТОЧИ УСИЛИЯТА СИ ВЪРХУ ПРОДЪЛЖАВАНЕ С НАБЕЛЯЗАНИТЕ МЕРКИ ЗА ПОДОБРЯВАНЕ НА АДМИНИСТРАТИВНИЯ КАПАЦИТЕТ В КЛЮЧОВИ МИНИСТЕРСТВА И ПОДОБРЯВАНЕ КАПАЦИТЕТА НА ДРУГИ ОРГАНИ, ОСОБЕНО НА РЕГИОНАЛНО И МЕСТНО НИВО..."

АДМИНИСТРАТИВНИ КРИТЕРИИ ЗА ЧЛЕНСТВО
ПРОФЕСИОНАЛНА И НАДЕЖДНА АДМИНИСТРАЦИЯ, ГОТОВА ДА ФУНКЦИОНИРА В
КОМПЛЕКСНАТА ПОЛИТИКОАДМИНИСТРАТИВНА СИСТЕМА НА ЕС
ДОБРЕ РАЗВИТА СИСТЕМА ЗА ОТГОВОРНОСТИ
ЯСНИ АДМИНИСТРАТИВНИ СТРУКТУРИ
АДЕКВАТНИ ФУНКЦИИ НА ХОРИЗОНТАЛЕН МЕНИДЖМЪНТ

СТРАТЕГИЯ ЗА МОДЕРНИЗИРАНЕ НА ДЪРЖАВНАТА АДМИНИСТРАЦИЯ - ОТ
ПРИСЪЕДИНЯВАНЕ КЪМ ИНТЕГРИРАНЕ

(основни приоритети)

I. Укрепване на капацитета на държавната служба.

II. Укрепване на административния капацитет за осъществяване на задълженията, произтичащи от членство в ЕС.

III. Укрепване на административния капацитет за участие на България в структурните фондове.

III. КАКВО Е ХАРАКТЕРНО ЗА ОБЩИНСКИТЕ СЛУЖИТЕЛИ КАТО ОБЕКТ НА ОБУЧЕНИЕ?

ОБЩИНСКИТЕ СЛУЖИТЕЛИ КАТО ОБЕКТ НА ОБУЧЕНИЕ

ОБЩО 21015 ДУШИ:

1/3 - ДЪРЖАВНИ СЛУЖИТЕЛИ;

2/3 - ЛИЦА НА ТРУДОВО ПРАВООТНОШЕНИЕ;

A. ВЪЗРАСТОВА СТРУКТУРА

58% СА НА ВЪЗРАСТ ОТ 30 ДО 50 ГОД.

32.5% СА НА ВЪЗРАСТ НАД 50 ГОД.

9.5% СА НА ВЪЗРАСТ ДО 30 ГОД.

B. ОБРАЗОВАТЕЛЕН ЦЕНЗ

42.8% СА С ВИСШЕ ОБРАЗОВАНИЕ В т.ч.

- СЪС СТЕПЕН "МАГИСТЪР" - 34.5%

- СЪС СТЕПЕН "БАКАЛАВЪР" - 4.6%

- СЪС СТЕПЕН "СПЕЦИАЛИСТ ПО ..." - 3.7%

53.3% СА СЪС СРЕДНО ОБРАЗОВАНИЕ

3.9% СА С ПО НИСКО ОТ СРЕДНО ОБРАЗОВАНИЕ

V. РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ В ДЪРЖАВНАТА АДМИНИСТРАЦИЯ ПО ОБЛАСТИ НА ВИСШЕ ОБРАЗОВАНИЕ

ОБЛАСТ НА ВИСШЕ ОБРАЗОВАНИЕ % РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ

ТЕХНИЧЕСКИ НАУКИ 36.5%

ОТ ТЯХ РАЗПРЕДЕЛЕНИЕТО Е:

ИНЖЕНЕРИ 74%

СТРОИТЕЛИ 22%

АРХИТЕКТИ 4%

СОЦИАЛНИ, СТОПАНСКИ И ПРАВНИ НАУКИ

ОТ ТЯХ РАЗПРЕДЕЛЕНИЕТО Е:

ИКОНОМИСТИ, СЧЕТОВОДИТЕЛИ И ФИНАНСИСТИ 73%

ПРАВО 25%

ПУБЛИЧНА АДМИНИСТРАЦИЯ 2%

ДРУГИ 14.1%

ЗДРАВЕОПАЗВАНЕ И СПОРТ 6%

ПРИРОДНИ НАУКИ, МАТЕМАТИКА И ИНФОРМАТИКА 5%

ХУМАНИТАРНИ НАУКИ 0.8%

ОБУЧЕНИЕ НА ОБЩИНСКИТЕ СЛУЖИТЕЛИ ПРЕЗ 2003 Г.

През 2003 г. са обучавани 10.8% от служителите в териториалната (областна и общинска) администрация, което е с 11% по-малко от 2002 г.

От обучаваните:

31% са преминали обучение в институт по публична администрация и европейска интеграция.

51% - в други институции като: Европейския център по комуникация, Националния съюз на юристконсултите, Британския съвет, Френския културен център, Националното сдружение на общините, Фондацията за реформа в местното самоуправление, фондации, неправителствени организации, частни фирми и др.

18% - местни курсове за обучение.

ОБУЧЕНИЕ НА ОБЩИНСКИТЕ СЛУЖИТЕЛИ ПРЕЗ 2003 Г.

По-малко от 1% от обучените служители в териториалните администрации са преминали курс на обучение

спродължителност повече от 1 месец.

Най-голям брой общински служители са обучавани по проблеми на финансовото управление, а най-малък - чуждоезиково обучение.

Най-търсената тематика на планираното обучение за 2004 г. е:

- бюджетно счетоводство, бюджетен процес и одит;
- управление на държавна и общинска собственост;
- подготовка, възлагане и контрол по закона за обществените поръчки;
- управлрние на проекти;
- вътрешна организация и управление на дейността на администрацията.

УСВОЕНИ СРЕДСТВА ЗА ОБУЧЕНИЕ НА ОБЩИНСКИТЕ СЛУЖИТЕЛИ*

Важен приоритет на програмата за административна реформа е обучението, като промените в закона за държавните служители предвиждат 0,8% от бюджета за заплатите на държавните служители да бъдат използвани за обучителни цели.

таблица

* по данни от Доклада за състоянието на администрацията от 2003 г.

ПРЕПОРЪКИ В ДОКЛАДА ЗА СЪСТОЯНИЕТО НА АДМИНИСТРАЦИЯТА ПРЕЗ 2003 Г. НА МИНИСТЪРА НА ДЪРЖАВНАТА АДМИНИСТРАЦИЯ (април 2004)

Да се подобри информираността на ръководителите на общински администрации във връзка с възможностите за обучение с цел засилване участието на служители от общински администрации в процеса на обучение.

Ръководителите на администрации да предприемат нробходимите мерки за по-пълно и ефикасно усвояване на отпусканите им финасови средства за специализирано обучение на служителите.

IV. КАКВИ СА ИЗИСКВАНИЯТА КЪМ ОБУЧЕНИЕТО НА СЛУЖИТЕЛИТЕ В АДМИНИСТРАЦИЯТА?

АДАПТИВНОСТ И АДЕКВАТНОСТ НА ОБЩИНСКИТЕ СЛУЖИТЕЛИ

Общинските служители следва да се формират като високи професионални администратори, способни не само да се адаптират към:

- ◆ променящата се конфликтна конфронтационна среда;
- ◆ предизвикателствата на глобализацията към държавното управление и местното самоуправление;
- ◆ изискванията на гражданското общество за "Администрация с човешко лице",
- ◆ но и да притежават адекватни знания, умения и компетентности да реагират изпреварващо на предизвикателствата на променящия се свят към администрацията.
- ◆ Всички тези предизвикателства дефинират дейността на Общинската администрация като административен "Риск-Мениджмънт" в конфликтна конфронтационна среда.

"Статутът на служителите в местните органи на властта трябва да позволява набирането на качествени кадри въз основа на заслугите и компетентността, за тази цел той трябва да предлага подходящи условия за обучение, възнаграждение и перспектива за кариера"

(чл.6, т.2 от Европейската харта за местно самоуправление)

СТРАТЕГИЯ ЗА ОБУЧЕНИЕ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ В АДМИНИСТРАЦИЯТА

(решение №85 на Министерския съвет от 14 февруари 2002 г.)

ЦЕЛИ НА СТРАТЕГИЯТА:

1. Укрепване на Българската държавна служба и административния капацитет за въвеждане и прилагане на ACQUIS COMMUNAUTAIRE чрез обучение, осигуряващо:

Професионалното развитие на служителите в администрацията;

Служебното развитие на служителите в администрацията;

Изграждането на нова административна култура, ориентирана към нуждите на обществото.

2. Активно участие на служителите в процеса на промени чрез:

Въвеждане на лични планове за професионално и служебно развитие;

Въвеждане на практики за информиране и консултиране на служителите за възможностите за професионално и служебно развитие;

Осигуряване на равни възможности за достъп до държавна служба и до професионално и служебно развитие.

ПРИНЦИПИ ЗА ИЗПЪЛНЕНИЕ НА СТРАТЕГИЯТА ЗА ОБУЧЕНИЕ НА ДЪРЖАВНИТЕ СЛУЖИТЕЛИ

Адекватност на обучението

Адекватност на обучението означава осигуряване на баланс между общата цел на държавното управление - непрекъсваемост на административни дейности за обслужване на обществен интерес и необходимост от постоянно усъвършенстване на начините за администриране на обществените отношения.

Обвързаност на обучението с оценката на работата и с професионалното и служебното развитие на служителите.

Обвързаност на обучението с цялостната оценка на работата е тясно свързана с процеса на планиране на средствата за обучение и тяхното ефективно използване.

Актуалност на обучението

Обучението трябва да бъде свързано с предизвикателствата пред политическото и икономическото развитие на страната и да осигури:

- надеждност и предвидимост в действията на администрацията, основани на принципите и духа на правната държава и върховенството на закона;

- откритост и прозрачност в действията на администрацията, осигуряващи обществен достъп и контрол.

ОБУЧЕНИЕ И ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ

Изграждане на професионална и ефикасна администрация означава компетентни, мотивирани и независими служители, посветени на обществен интерес.

Професионалното развитие на държавните служители се състои в повишаване на умения и квалификацията при осъществяване на техните служебни задължения и се изразява чрез повишаване в ранг. Това е необходимо при:

- потребност от допълнителни знания и умения вследствие на промяна (актуализиране, развитие) на длъжностните характеристики;

- въвеждане на нови модели и/или технологии за осъществяване на определени административни дейности или работни процеси.

ОБУЧЕНИЕ ЗА СЛУЖЕБНО РАЗВИТИЕ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ

Служебното развитие е свързано с повишаването на служителите в длъжност.

Това обучение осигурява поддържането на устойчивост и непрекъсваемост на държавната служба чрез подготовка на служителите за заемане и осъществяване на длъжностите в нея.

Основната роля на обучението за служебно развитие е адаптирането на уменията и квалификацията на всички новопостъпили служители (или на кандидатите) към принципите и практиката на административната дейност.

ПОКАЗАТЕЛИ ЗА ОЦЕНКА НА КОМПЕТЕННОСТТА НА АДМИНИСТРАТИВНИТЕ СЛУЖИТЕЛИ В БЪЛГАРИЯ

(Съобразно Наредбата за условията и реда за атестиране на служителите в държавната администрация - 2004 г.)

Компетентности за ръководни служители

- ◆ Управленска компетентност;
- ◆ Компетентност, свързана с познаване и ползване на нормативни актове;
- ◆ Комуникационна компетентност;
- ◆ Компетентност относно промените и управлението им;
- ◆ Компетентност при работа с потребители;
- ◆ Компютърна компетентност компетентности за експертни длъжности.

Компетентност, свързана с познаване и ползване на нормативни актове

- ◆ Организационна компетентност;
- ◆ Комуникационна компетентност;
- ◆ Компетентност относно промените и управлението им;
- ◆ Компетентност при работа с потребители;
- ◆ Компютърна компетентност.

АКТУАЛНИ УМЕНИЯ НА ОБЩИНСКИТЕ СЛУЖИТЕЛИ

(анализ на добри административни практики)

Знания и умения за работа по публични проекти

Умения за прилагане на екпертно-аналитични методи като: "Мозъчна атака", "Делфи", "Сценарий", "Морфологичен анализ", "Прогнозен граф", "Комуникационен анализ";

Умения за работа в екип;

Умения за ефикасни партньорства - с граждани и с медии;

Умения да усвояват добри административни практики.

V. КОИ СА БАРИЕРИТЕ И ПРЕДПОСТАВКИТЕ ЗА РЕЗУЛТАТНО ОБУЧЕНИЕ НА ОБЩИНСКИ СЛУЖИТЕЛИ?

БАРИЕРИ ЗА РЕЗУЛТАТНО ОБУЧЕНИЕ НА ОБЩИНСКИ СЛУЖИТЕЛИ

Външни (спрямо администрацията)

Политизация на общинските служители;
Недостиг на финансови средства за обучение;
Съотношение между централизираното и децентрализираното обучение и др.

Вътрешни (произтичащи от качеството на административния персонал)

Необходимост от промяна на ценностната система на общинските служители;
Психологическа неподготвеност за обучение и действие;
Липса на мотивация (обусловена главно от липсата на гаранции за устойчива административна кариера и неадекватно заплащане) и др.

ПРЕДПОСТАВКИ ЗА ЕФЕКТИВНО И ЕФИКАСНО ОБУЧЕНИЕ НА ОБЩИНСКИ СЛУЖИТЕЛИ

Системно проучване на потребностите и търсената тематика на обучението.
Формиране чрез обучение на образователния профил на общинския служител (включващ от една страна профила на административна длъжност без оглед на това кой я заема, от друга страна необходимото образование на конкретната личност, заемаща тази длъжност).
Трансфер на методите и формите на обучение на бизнес мениджърите към обучението на мениджърите в публичната администрация.
Изграждане на обективни механизми за прецизна атестация на успешно завършилите съответните форми на обучение.

ФОРМИ НА ОБУЧЕНИЕ НА ОБЩИНСКИ СЛУЖИТЕЛИ

(могат да се комбинират помежду си):

С откъсване от работа - в обучаващите звена и по-конкретно в сертифициращ институт за обучение на общински служители.
Обучение "на гости при обучаваните общински служители", т.е. обучение на самото работно място (in-house training) по т.нар. intership-програми.
Дистанционно (on-line) диалогово обучение, базирано на INTERNET.

АКТИВНИ МЕТОДИ НА ОБУЧЕНИЕ

1. Тренинги:

- ролеви и ситуационни игри;
- игри, изградени на принципа на диалога и "обучението в действие";
- делови игри с използване на експертно-аналитични методи - "Мозъчна атака", "Делфи" и др.;
- казуси и др.

2. Тестове:

- "конвергентни" тестове (изискващи само един правилен отговор);
- "дивергентни" тестове (изискващи алтернативно мислене и съответно алтернативни варианти на възможния отговор, съобразно ситуацията).

ПРЕДПОСТАВКИ ЗА ЕФЕКТИВНО И ЕФИКАСНО ОБУЧЕНИЕ НА ОБЩИНСКИ СЛУЖИТЕЛИ

Изграждане на система за професионално развитие на базата на резултатите от атестацията на общинските служители и планиране на индивидуалната им кариера.

Проучване на целесъобразността да се заложи нормативно изискване за наличието на легитимен сертификат като условие за кадрово развитие на общинския служител, което да намери място в длъжностната характеристика (раздел "Образователен ценз") за определени длъжности в общинската администрация.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключение следва да се подчертае, че изграждането на високопрофесионална, стабилна, деполитизирана общинска администрация е една от ключовите предпоставки за развитие на общинското самоуправление за постигане на адекватен административен капацитет в процеса на присъединяване на България към ЕС.

В изпълнението на тази задача особено полезен може да бъде сертифициращият институт на общински служители за Централна и Източна Европа, който е базиран в България и е най-новото и перспективно звено в системата на Международния институт на общински служители.