

В.М.Мороз,
доктор наук государственного управления,
доцент, профессор кафедры педагогики
и психологии управления социальными системами
Национального технического университета
“Харьковский политехнический университет”

Возможности е-обучения в реализации кадровой политики в системе государственной службы Украины

В самом упрощенном виде е-обучение (E-learning сокращение от англ. Electronic Learning) раскрывается через концепт взаимодействия субъекта и объекта обучения посредством (с использованием) информационных и электронных технологий (компьютер, программное обеспечение, мультимедийное оборудование, интернет и т.д.). Содержательный аспект е-обучения раскрывается В.Е.Быковым через призму дистанционного образования, в основу функционирования системы которого, положено использование электронных транспортных средств доставки средств обучения, а также других информационных объектов, компьютерной сети Интернет и информационно-коммуникационных технологий [1, с. 192]. Иными словами е-обучение может быть рассмотрено на уровне одной из технологий получения знаний, целью использования которой, является построение качественной коммуникации между субъектом и объектом учебного процесса. По мнению С.А.Семирикова, е-обучение представляет собой инновационную образовательную технологию, использование которой направлено на профессионализацию и повышение мобильности субъектов обучения [4, с. 21]. Акцент ученого на профессионализации создает предпосылку для рассмотрения е-обучения в контексте одного из элементов системы кадровой политики, которая, как правило, рассматривается в том числе и через призму обучающей функции организации [2, с. 76]. Кроме того, взаимосвязь кадровой политикой организации (учреждения) с профессионализацией, как одного из результатов е-обучения, может быть раскрыта, в том числе, и через содержательный аспект последней. Напомним, что под профессионализацией понимается сложный комплекс процессов, которые содержательно определяют функционирование и развитие профессиональной сферы, как общества в целом, так и непосредственно самой профессии. По мнению ученых Национальной академии государственного управления при Президенте Украины (НАГУ), среди основных процессов профессионализации следует обратить внимание прежде всего на те из них, реализация которых осуществляется институтами профессионализации (профессиональное обучение / развитие) на индивидуальном уровне конкретного специалиста [3, с. 5]. Таким образом, е-обучение может быть рассмотрено, не только на уровне одной из технологий реализации кадровой политики, а и в контексте инструмента профессионализации специалиста. Следует обратить внимание, что применение механизмов профессионализации, как правило, является более эффективным на стадии осуществления специалистом своей непосредственной профессиональной деятельности, что в свою очередь, предполагает необходимость решения вопросов его развития за пределами традиционного образовательного пространства учебных заведений, тем самым отдавая предпочтение виртуальной среде (оболочке) последних.

В рамках данной публикации, мы ставим за цель рассмотреть возможности использования е-обучения в процессе реализации кадровой политики в системе государственной службы Украины. Про актуальность затронутой проблематики свидетельствует и факт ее активного обсуждения в ходе работы многочисленных научно-коммуникативных мероприятий, среди которых: II Международная научно-практическая конференция “Открытая образовательная е-среда современного университета” (09 сентября 2016, г. Киев, Киевский университет им. Б. Гринченка) – секция № 2 “Формирование открытой образовательной е-среды университета как фактор повышения качества образования”; II Всеукраинская научно-практическая конференция с международным участием “Дистанционное обучение – старт из настоящего в будущее” (19 мая 2016, г. Харьков, Харьковский национальный университет имени В.Н. Каразина) – секция № 2 “Методика и психология дистанционного обучения”; ежегодная научно-практическая конференция с международным участием “Европейские

принципы и стандарты подготовки публичных управленцев: ориентиры для Украины” (05-06 ноября 2015, г. Киев, НАГУ) – секция № 5 “Е-образование: новые возможности для подготовки публичных управленцев” и т.д.

Принимая во внимание выше изложенное, хотим обратить внимание на некоторые возможности е-обучения для повышения уровня развития трудового потенциала государственных служащих и лиц к ним приравненных.

Во-первых, следует изучить зарубежный опыт в создании и организации функционирования так называемых открытых и корпоративных университетов, а также рассмотреть возможность использования е-обучения в системе подготовки и повышения квалификации государственной служащих Украины. Предметом изучения может стать соответствующий опыт Массачусетского технологического института (США) в оцифровке и популяризации в сети Интернет учебных курсов, Национального исследовательского университета “Высшая школа экономики” (РФ) в создании массовых открытых онлайн-курсов, Национального технического университета “Харьковский политехнический институт” (НТУ “ХПИ”) в организации дистанционного обучения. Следует отметить, что именно НТУ “ХПИ” в сотрудничестве с НАГУ в свое время стал инициатором внедрения технологии е-обучения в систему подготовки и переподготовки государственных служащих.

Во-вторых, следует рассмотреть возможность создания на базе НАГУ единых по содержанию, многоуровневых по структуре и многопрофильных по своему функциональному назначению открытых электронных курсов, использование заинтересованными лицами которых, должно обеспечивать не только повышение уровня их профессиональных знаний, а и развитие системы ценностных ориентаций на индивидуальном уровне.

Список использованных источников

1. Биков В. Ю. Дистанційна навчання / В. Ю. Биков // Енциклопедія освіти України / АПН України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – Київ : Юрінком Інтер, 2008. – С. 191–193.
2. Мороз В. М. Кадровий менеджмент: загальна частина : текст лекцій. – У 2-х ч. – Ч. 1: Кадрова система організації: зміст та особливості формування / В. М. Мороз. – Харків : НТУ “ХПІ”, 2016. – 122 с.
3. Професіоналізація державної служби / авт. кол. : Л. Г. Штика, к.ф.-м.н., с.н.с. (кер.), Н. О. Бондарчук, Л. М. Гогіна, к.і.н., доц. та ін. – Київ : НАДУ, 2008. – 36 с.
4. Семеріков С. О. Теоретико-методичні основи фундаменталізації навчання інформатичних дисциплін у вищих навчальних закладах : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : спец. 13.00.02. “Теорія та методика навчання (інформатика)” / Семеріков С. О. – Київ, 2009. – 40 с.

Г.В.Москаленко,

аспірант кафедри парламентаризму та політичного менеджменту НАДУ

Використання зарубіжного досвіду щодо забезпечення комунікативної діяльності Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини

В Україні інститут Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини (омбудсмана) закріплений Конституцією країни (ст. 101) та знайшов подальший розвиток у Законі України “Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини” (далі – Закону) від 23.12.1997 р. [2; 3].

Особливість української моделі правової та моральної поведінки омбудсмана, згідно ст. 7 Закону та Конституції України, у дотриманні принципу верховенства права, поєднуючи його з принципом верховенства прав людини. Тобто, в процесі своєї діяльності інститут омбудсмана виступає своєрідним арбітром між державною владою (з наслідками її діяльності) та людиною (з її правами та свободами).

Запровадження у 1908 р. посади омбудсмана у Швеції дозволило науковцям визначити його як класичну скандинавську модель, що імплементується у державно-правову систему, трансфор-