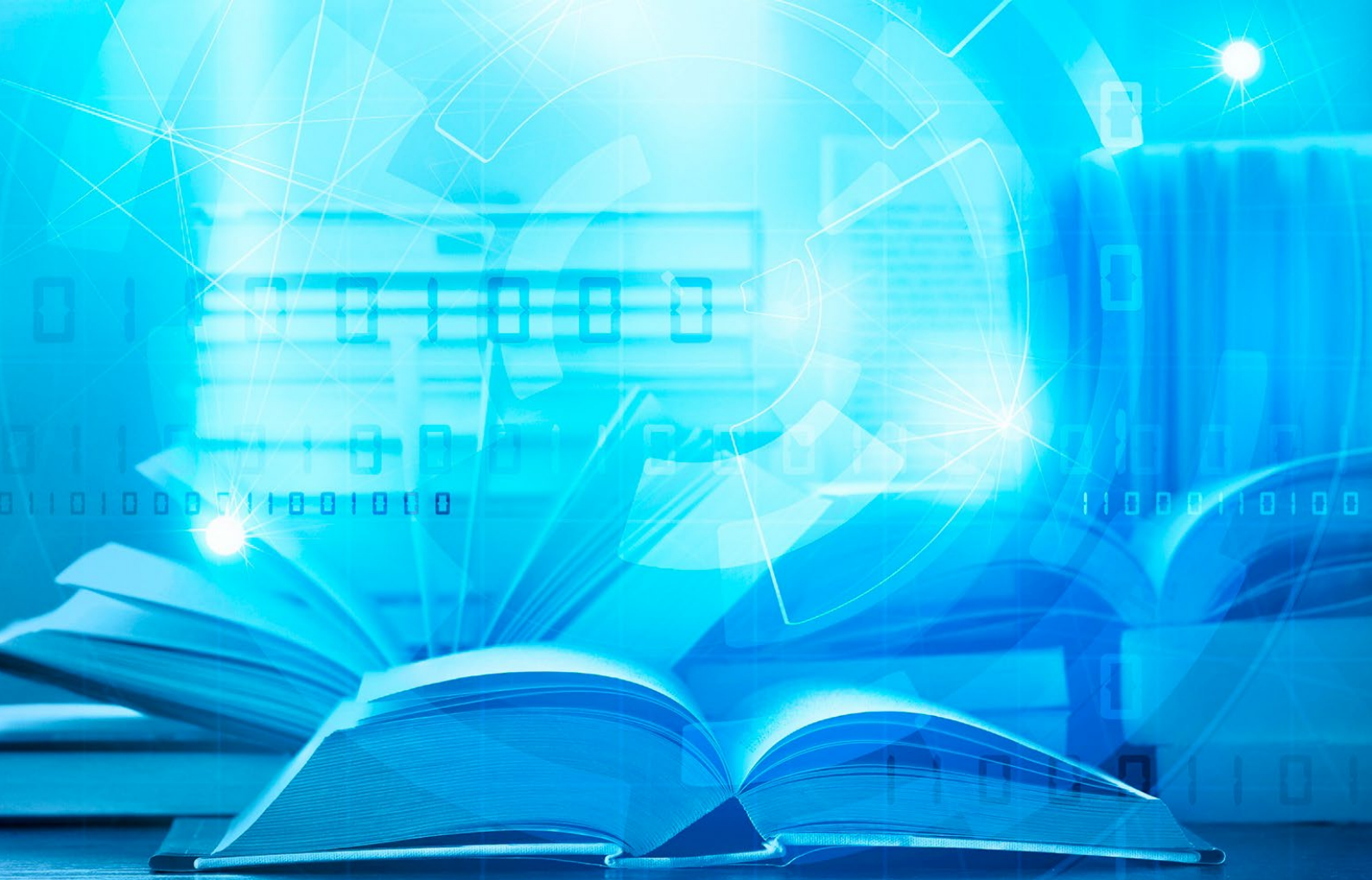




АНАЛІТИЧНИЙ ЗВІТ «ДЕМОКРАТИЧНИЙ КОМПОНЕНТ У НАВЧАННІ ДЕРЖАВНОГО СЕКТОРУ»

Аналіз навчальних програм для державних службовців та працівників органів місцевого самоврядування щодо наявності інструментів та прикладів державно-приватного партнерства

Жовтень 2020 – Січень 2021



Підготовлено Регіональним центром підвищення кваліфікації Київської області, за сприяння Національного агентства України з питань державної служби, для Представництва Центру міжнародного приватного підприємництва в Україні (CIPE).

Центр міжнародного приватного підприємництва (CIPE) спрямовує свою діяльність на зміцнення демократії у всьому світі шляхом розвитку приватного підприємництва й впровадження орієнтованих на ринок реформ. CIPE є однією із чотирьох основних інституцій Національного фонду підтримки демократії США (NED) та пов'язаною структурою Торгово-промислової палати США. Починаючи з 1983 року, Центр тісно співпрацює з провідними бізнесменами, політиками та представниками громадянського суспільства у розбудові інституцій, наявність яких є критично важливою в демократичному суспільстві. До ключових сфер діяльності CIPE належать екосистеми підприємництва, демократичне правління, відстоювання інтересів підприємців, боротьба з корупцією та етика підприємництва.

Упорядники: Анастасія Баклан, Сергій Лукін, Антон Меляков.

Авторське право: Центр міжнародного приватного підприємництва (CIPE), 2020 рік.

Всі права збережено.

www.cipe.org

СТРУКТУРА ЗВІТУ:

1. АКТУАЛЬНІСТЬ ДОСЛІДЖЕННЯ

Роль навчання державного сектору за напрямком демократичного управління та взаємодії з приватним сектором для розв'язання соціально-економічних питань.

2. НОРМАТИВНО-ПРАВОВА БАЗА

Законодавче регулювання підготовки та підвищення кваліфікації працівників державної служби та органів місцевого самоврядування в Україні.

3. РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ

Огляд результатів опитування CIPE керівників закладів підвищення кваліфікації, проведеного у листопаді-грудні 2020.

4. АНАЛІЗ ПРОГРАМ НАВЧАННЯ

Кількісний та якісний аналіз актуальних програм навчання, доступних на Порталі управління знаннями Національного агентства України з питань державної служби.

5. ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

1. АКТУАЛЬНІСТЬ ДОСЛІДЖЕННЯ

Роль навчання державного сектору за напрямком демократичного управління та взаємодії з приватним сектором для розв'язання соціально-економічних питань.

25 жовтня 2020р. в Україні відбулися вибори до місцевих рад. Одним з їх результатів стало оновлення складу обласних, районних, міських, сільських та селищних рад. Також суттєво оновився корпус голів рад всіх рівнів. До складу рад увійшли молоді, амбітні особистості, котрі не рідко є успішними в «своїх» сферах діяльності, натомість не мають знань та вмінь в галузі публічного управління та адміністрування. Одночасно, протягом 2020р. має завершитися процес формування об'єднаних територіальних громад. Реформою децентралізації влади в Україні передбачено наділення місцевих рад великими обсягом повноважень та можливостей, котрі не завжди підкріплені необхідними ресурсами.

Таким чином, навчання новообраних голів рад необхідним управлінським навичкам стає надзвичайно важливим для збереження керованості регіонів, забезпечення політичної стабільності країни, виконання органами публічної влади державних соціальних зобов'язань перед громадянами.

16 грудня 2020р. Верховна Рада України прийняла зміни до Закону України «Про державну службу», якими пролонгувала можливий вік перебування особи на державній службі до 70 років. З одного боку, це дає можливість втримати в органах влади досвідчених професіоналів. З іншого, такі фахівці зростали в управлінських традиціях радянської командно-адміністративної системи, формувалися в умовах «дикого капіталізму» 1990-2000-х рр., тож значна частина з них потребує нових актуальних знань, в тому числі й в царині державно-приватного партнерства.

Понад те, навчання осіб зрілого та поважного віку відповідає загальносвітовим трендам освіти дорослих, що демонструють зростання кількості осіб, які беруть участь у навчальних програмах не дивлячись на наявність попередньої вищої освіти, певного професійного досвіду та вже не молодого віку.

Сама мережа підготовки та перепідготовки державних службовців зазнала суттєвих змін. 5 листопада 2020р. відповідним указом президента України реформатовано систему Національної академії державного управління (Київ) та чотирьох її регіональних інститутів (Дніпро, Львів, Одеса, Харків), котрі

щороку готували близько 1700 осіб за програмами підготовки магістрів публічного управління та адміністрування та здійснювали підвищення кваліфікації працівників органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування. Серед навчальних програм цих закладів були й ті, що присвячені питанням державно-приватного партнерства, проведенню тендерних процедур, проблематиці корпоративної соціальної відповідальності тощо.

Ще один аспект інституційного забезпечення підготовки – вихід на ринок освітніх послуг недержавних/приватних навчальних ініціатив. Станом на 2020 вони є скоріше доповненням, але не заміником традиційної мережі Регіональних центрів підвищення кваліфікації. Разом з тим, саме недержавні навчальні інституції продемонстрували порівняно швидшу реакцію на виклики дистанційного навчання, каталізованого поширенням COVID-19.

Таким чином, ціла низка законодавчих, інституційних та кадрових змін, що відбулися протягом другої половини 2020р. року актуалізує перспективи навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації працівників органів публічної влади.

Отже, системна співпраця влади та бізнесу, опановування методами впровадження та аналізу ефективності державно-приватного партнерства є чинником підвищення якості управлінських послуг, засобом посилення інвестиційної привабливості країни, основою для зміцнення позицій Української держави в провідних світових рейтингах.

2. НОРМАТИВНО-ПРАВОВА БАЗА

Законодавче регулювання підготовки та підвищення кваліфікації працівників державної служби та органів місцевого самоврядування в Україні.

Основу нормативно-правового супроводу процесів підвищення кваліфікації складають закони України, постанови та розпорядження Кабінету Міністрів, накази Національного агентства з питань державної служби. Стрижневими актами системи є закони України «Про державну службу» від 10.12.2015р., «Про місцеве самоврядування» від 21.05.1997р., «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 07.07.2001р.

Для розуміння проблематики проєкту ключове значення мають закони України «Про добровільне об'єднання територіальних громад» від 05.02.2015р., «Про державно-приватне партнерство» від 01.07.2010р., а також постанови Кабінету Міністрів України «Про забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики» від 03.11.2010р., «Про затвердження Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад» від 06.02.2019р.

Вже ст. 4 Закону «Про державну службу» одним із засадничих принципів функціонування державної служби визначає «професіоналізм», що передбачає «постійне підвищення державним службовцем рівня своєї професійної компетентності». Характерно, що професійне навчання визначено, одночасно, і як право державного службовця (ст. 7), і як один з його основних обов'язків (ст. 8). Регламентовано і черговість проходження підвищення кваліфікації, що, згідно з ст. 48 профільного закону, має відбуватися не рідше одного разу на три роки.

Як повноправний член Ради Європи, Україна прагне дотримуватися європейських стандартів та норм в площині підготовки публічних службовців. Згідно з п.15 Рекомендації № R (2000) 6 Комітету Міністрів Ради Європи, постійне навчання службовців є одним з важливих чинників ефективної діяльності системи публічного управління та адміністрування.

Також підвищення кваліфікації державних службовців є складовою договорів, укладених між Українською державою в особі НАДС та іноземними партнерами, серед яких: Агентство США з міжнародного розвитку (USAID); Національна школа адміністрації Франції (ENA); Німецьке товариство міжнародного спів-

робітництва (GIZ); Швейцарсько-Український проєкт «Підтримка децентралізації в Україні» DESPRO; Представництво Фонду Фрідріха Еберта в Україні. Низка проєктів, що передбачають здійснення підготовки та перепідготовки державних службовців, підтримується Програмою розвитку ООН, Організацією з безпеки та співробітництва в Європі тощо.

Про високий рівень деталізації нормативно-правового забезпечення підготовки державних службовців свідчить наказ НАДС від 12.12.2019р. «Про затвердження Порядку нарахування кредитів ЄКТС за результатами професійного навчання». Фактично, цим актом створено своєрідний журнал/табель успіхів, в якому фіксуються досягнення за такими видами професійного навчання: отримання вищої освіти за рівнем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування»; підвищення кваліфікації; стажування; самоосвіта.

Кожен із зазначених видів оцінюється різною кількістю годин Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи (ЄКТС), один модуль якої дорівнює 30 годинам. Логічно, що якісь з цих видів доступні для особи лише один раз, як, наприклад, отримання вищої освіти з публічного управління. Проходження інших, навпаки, може відбуватися регулярно і, відповідно до чинного законодавства, має неодмінно позитивно позначитися на кар'єрних перспективах державного службовця.

В цілому, законодавче забезпечення процесів підготовки та підвищення кваліфікації характеризується такими властивостями як: своєчасність, рухомість, новизна. Воно здатне створити міцне підґрунтя для функціонування системи, хоча, в будь-якому випадку, потребує своєчасної актуалізації та модернізації.

3. РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ

Огляд результатів опитування CIPE керівників закладів підвищення кваліфікації, проведеного у листопаді-грудні 2020.

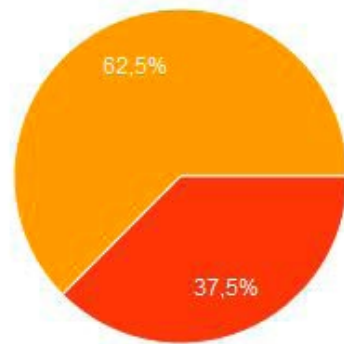
З метою отримання інформації щодо кількісних та якісних характеристик мережі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, командою проекту було проведено опитування керівників регіональних закладів підвищення кваліфікації. Дослідження проводилося за допомогою опитувальника в Google-forms (10 основних запитань та 4 запитання «паспортички»).

Організаційні особливості опитування:

- Високий рівень якісної репрезентативності респондентів, 70% опитаних є очільниками установ або їх заступниками, ще 30% - керівниками підрозділів. Це збільшує вагу інформації, підвищує її цінність та об'єктивність, адже відомості надаються найбільш обізнаними та компетентними особами організацій.
- Належна територіальна репрезентативність. Опитуванням було охоплено всі макрорегіони України: центральний, північний, південний, західний, східний.
- Висока швидкість відгуків, що не перевищувала доби від часу звернення. Це підкреслює відповідальність респондентів та опосередковано засвідчує готовність до подальшої співпраці з боку досліджених установ.
- Акумуляовано персональні відомості про керівників та працівників закладів підготовки та перепідготовки, що спрощує комунікацію в ході подальших перспективних досліджень.
- Опитані представники як державних/комунальних, так і приватних інституцій, котрі професійно займаються підготовкою та перепідготовкою кадрів.

Основні результати:

1. Тематиці «доброго урядування» не відведено окремого місця в переліку навчальних програм абсолютної більшості РЦПК. Не дивлячись на очевидно актуальність проблеми, жоден з Центрів не має відповідної програми та не проводить навіть короткотермінового семінару-тренінгу з цієї тематики. Лише третина РЦПК виділяють «good governance» як окрему частину програми. В більшості досліджених закладів дана проблематика розглядається на тлі інших політичних та соціально-економічних проблем.



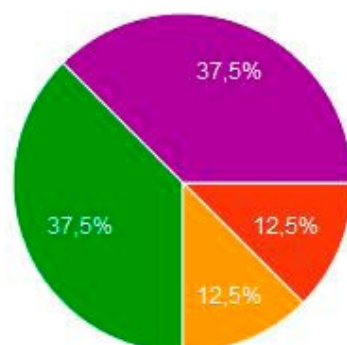
- як окрема програма (проблематика окремої короткострокової програми ПК);
- як одна з тем в межах програми або окремої програми ПК;
- розглядається, але в контексті інших політико-економічних проблем в межах тематики навчання;
- для нашої установи це не пріоритетна тематика;
- важко відповісти.

Діаграма 1. Розподіл відповідей на запитання: «Яким чином в професійних програмах Вашої установи розглядається тематика належного/доброго урядування (good governance)».

Таким чином, певні знання щодо «доброго урядування» надаються слухачам всіх Центрів, але мають побіжний та контекстуальний характер.

Також варто відзначити адекватність відповідей, що відбивають реальний стан проблеми, навіть якщо він не кращий. Наприклад, як видно з діаграми 1, жоден із респондентів не зазначив, що тематиці «належного урядування» відведено окремі програми, хоча очевидно, що саме ця проблема є пріоритетною для команди проєкту. Отже, опитані уникнули спокуси, що притаманна багатьом аналогічним дослідженням: обрати не те, що є насправді, а те, що від них хочуть почути організатори.

2. Подібною є ситуація і з проблематикою «державно-приватного партнерства». Хоча тема є «на часі», підкріплена законодавчо і задекларована як актуальна на найвищому політичному рівні, в жодній з установ вона не викладається в якості окремої програми протягом кількох років. Більш ніж третина (37,5%) досліджених закладів ніколи не мали відповідної навчальної програми. Аналогічна кількість респондентів проводить з даної проблематики лише разові семінари.

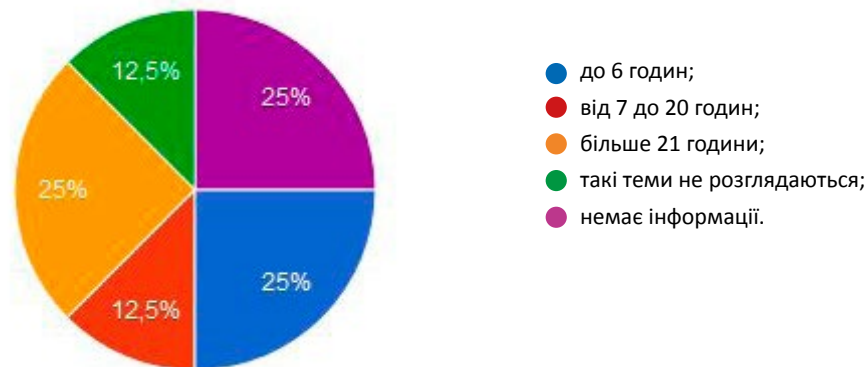


- так, є в поточному році і була останніми роками;
- так, є в поточному, але в попередні роки не було;
- так, раніше була, але наразі немає;
- ні, немає такої теми в цьому році і не було в попередні роки;
- наявні тільки разові семінари /вебінари з цієї теми;
- важко відповісти.

Діаграма 2. Розподіл відповідей на запитання: «Чи є в переліку професійних програм Вашої установи окрема програма, що присвячена питанням державно-приватної співпраці в Україні та/або за кордоном».

Можна було би позитивно сприйняти той факт, що у 12,5% відсотків опитаних відповідна тематична програма з'явилася в цьому році. Проте, в такій же кількості установ у поточному році вона зникла з навчального розкладу.

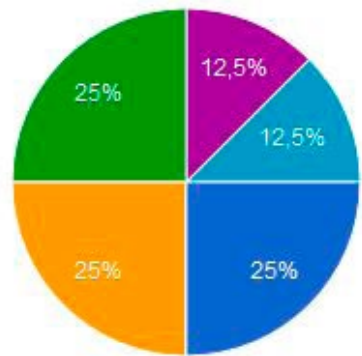
Таким чином, питання державно-приватного партнерства залишаються на маргінесі проблемно-тематичного поля переважної більшості РЦПК. Що, серед іншого, підкріплюється і відповідями на контрольне запитання, показаними на діаграмі 3.



Діаграма 3. Розподіл відповідей на запитання: «Скільки годин в рік в середньому виділяється на навчання щодо інструментів і прикладів державно-приватної співпраці».

Як бачимо, лише у чверті установ тематиці ДПП відведено кількість годин, що відповідає початковій програмі – 21, а 12,5% зупинилися на варіанті «від 7 до 20 годин». Ще 25% обрали опцію «до 6 годин», що дорівнює тривалості окремої теми в межах короткострокового семінару, тренінгу тощо. Натомість кожен четвертий з опитаних не має відповідної інформації, а 12,5% респондентів відзначили, що такі теми в діяльності їх установ не розглядаються.

3. Порівняно кращим є стан опрацювання проблематики взаємодії органів влади з громадськістю. Четверть опитаних зазначили що відповідна програма є як в поточному, так і в попередніх роках, а ще 25% обрали варіант «була раніше, але не зараз». Четверть закладів проводять з даної проблематики разові семінари.

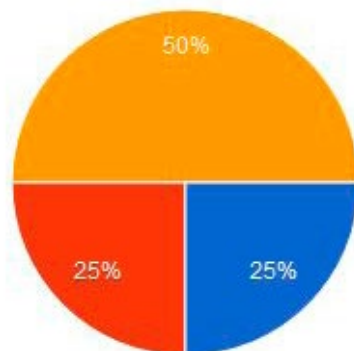


- так, є в поточному році і була останніми роками;
- так, є в поточному, але в попередні роки не було;
- так, раніше була, але наразі немає;
- наявні тільки разові семінари /вебінари з цієї теми;
- ні, немає такої теми в цьому році і не було в попередні роки;
- важко відповісти.

Діаграма 4. Розподіл відповідей на запитання: «Чи є в переліку професійних програм Вашої установи окрема програма, що присвячена питанням взаємодії з громадськістю».

Отже, у понад 50% досліджених закладів тема комунікації з громадськістю не вивчається на постійній основі.

Тут варто акцентувати не лише на кількісних, але й на якісних параметрах навчальних програм, серед яких важливе місце відводиться оновленню змісту програм, висвітленню новацій вітчизняного законодавства тощо. При цьому, особливе значення такі програми мають для посадових осіб органів місцевого самоврядування, котрі отримали нові повноваження в контексті реформи децентралізації влади.



- так, ми прослідкували щоб розглядалося оновлене законодавство з цієї теми, і в нас є окремі програми для представників ОМС;
- так, ми прослідкували щоб розглядалося оновлене законодавство з цієї теми, але окремих програм для ОМС немає;
- питання комунікації наразі розглядаються в загальному контексті;
- немає інформації.

Діаграма 5. Розподіл відповідей на запитання: «Чи наявний у навчальних програмах огляд специфіки комунікації з громадськістю на рівні органів місцевого самоврядування, з огляду на процес децентралізації?»

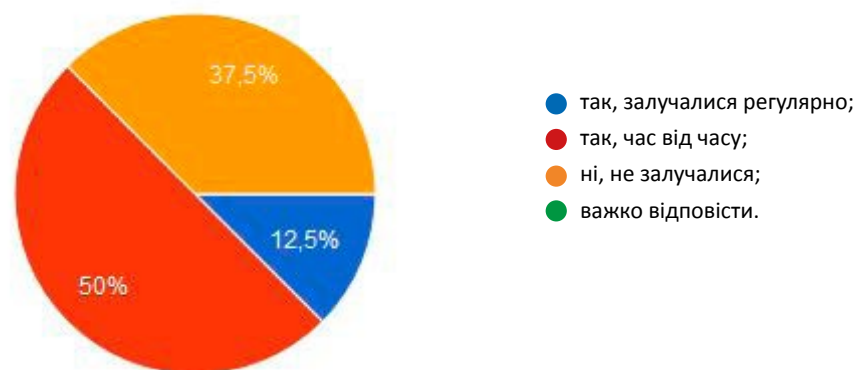
Як видно з діаграми 5, половина установ розглядає проблематику комунікації в загальному контексті, ще чверть опитаних пропонує своїм слухачам аналіз оновленого законодавства, хоча і не має в розкладі окремої програми з комунікації саме для працівників ОМС. І лише 25% опитаних слідкує за

оновленим законодавством і одночасно має відповідну навчальну програму.

4. Показовими є оцінювальні характеристики керівників РЦПК щодо окремих знань та навичок своїх потенційних слухачів – працівників органів місцевого самоврядування. Характерно, що з п'яти запропонованих варіантів, лише знання працівників ОМС з проблематики «взаємодія з бізнес-структурами» не отримали жодної оцінки «добре». Одночасно, здатність службовців «залучати позабюджетне фінансування» оцінили на «добре» 37,5% респондентів. Вірогідно, такі суперечності пояснюються розумінням «позабюджетного фінансування» не як результату системної взаємодії із бізнес-середовищем, але як надання спонсорської/ благодійної підтримки, а також залучення міжнародної технічної допомоги, грантового фінансування тощо.

Найкраще були оцінені знання працівників органів місцевого самоврядування в царині «законодавчого забезпечення реформи децентралізації». Порівняно високих оцінок, на думку керівників РЦПК, заслуговують знання працівників ОМС щодо «форм комунікації з населенням ОТГ», а також «інструментів взаємодії з громадськими організаціями». Отже, виходячи з вищенаведеного, вважаємо розширення кола компетентностей працівників ОМС критично важливим з урахуванням поточної фіналізації адміністративно-територіальної реформи.

5. Одним з неспростовних доказів реальної, а не декларативної співпраці закладів ППК та бізнес-середовища, є залучення представників останнього в якості лекторів/тренерів/менторів під час опанування навчальних програм.

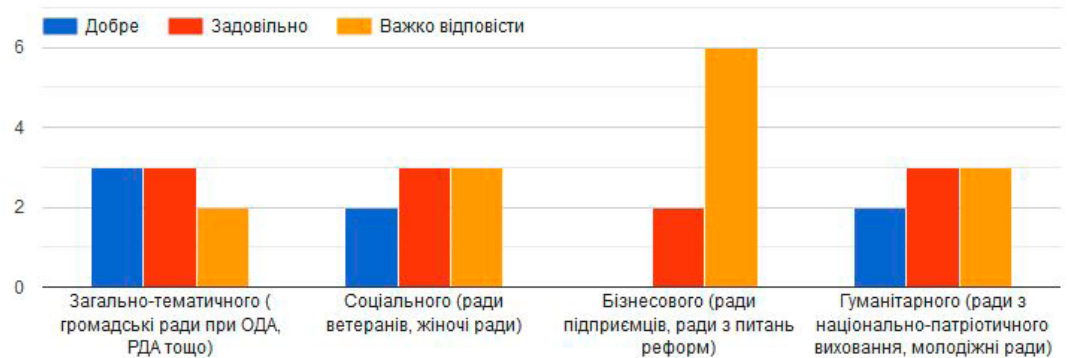


Діаграма 6. Розподіл відповідей на запитання: «Чи залучалися протягом останніх двох років в якості викладачів/тренерів до проведення занять у Вашій установі представники бізнес-структур».

Результати проекту свідчать, що досвід запрошення до співпраці представники бізнесу має понад 60% досліджених установ. Разом цим, лише у 12,5%

закладів така співпраця має системний характер. Очевидним недоліком в діяльності закладів можна назвати той факт, що в 37,5% з них представники бізнес-середовища до навчального процесу не залучалися.

6. Навчальні програми не містять інформації про діяльність тих консультативно-дорадчих органів, до складу яких входять бізнес-структури (асоціації, спілки тощо).



Діаграма 7. Розподіл відповідей на запитання: «Оцініть, якою мірою в професійних програмах Вашої установи висвітлюється діяльність консультативно-дорадчих органів наступного спрямування».

Таким чином, слухачі РЦПК не вивчають кращі партисипативні/деліберативні практики взаємодії громадського, публічного та бізнес секторів, що очевидно негативно впливає на перспективи та активність популяризації кращих практик ДПП. Натомість переважно увага надається діяльності КДО гуманітарного та соціального спрямування.

7. Як позитивний результат, можна оцінювати факт усвідомлення керівним складом досліджених установ необхідності навчання щодо методів та реальних прикладів взаємодії влади і бізнесу для вирішення соціально значущих проблем. Три чверті опитаних переконані, що таке навчання є потрібним та актуальним. Поряд з суто методичним значенням, така підтримка матиме значення при плануванні подальших заходів наступних проєктів.

4. АНАЛІЗ ПРОГРАМ НАВЧАННЯ

Кількісний та якісний аналіз актуальних програм навчання, доступних на Порталі управління знаннями Національного агентства України з питань державної служби.

Навчальні програми є цінним джерелом інформації щодо пріоритетів, тематичної спрямованості та методичного інструментарію мережі початкових установ з підготовки та перепідготовки працівників органів влади. Оскільки переважна більшість таких установ є державними, і керуються у своїй діяльності чинним законодавством, ретельний аналіз таких програм відкриває можливості для загального оцінювання публічної політики з підвищення кваліфікації.

Показова ілюстрація: серед тридцяти семи напрямів професійного навчання, розміщених на Порталі управління знаннями НАДС, відсутній бодай один, що передбачає опанування основ державно-приватного партнерства. Така ситуація є тим більш парадоксальною, що з 2020р. в Україні діє профільний закон, а розбудову плідної співпраці між владою та бізнесом проголошено одним з пріоритетів розвитку держави.

Станом на 13 листопада 2020р. Національним агентством з питань державної служби було погоджено понад 260 навчальних програм. Переважна більшість з них укладені в тематичних межах, визначених Переліком пріоритетних напрямів/тем для підвищення кваліфікації за загальними професійними (сертифікатними) та короткостроковими програмами, що був затверджений наказом НАДС 8 жовтня 2020р. Згаданий документ містить три блоки програм, залежно від того, на кого вони розраховані: 1. державних службовців; 2. голови місцевих державних адміністрацій, їх перші заступники та заступники; 3. посадові особи місцевого самоврядування.

При цьому, якщо змістовне наповнення Загальних професійних (сертифікатних) програм даний документ не регламентує, то теми Загальних короткострокових програм ним в загальних рисах визначені. Характерно, що переважна більшість тематичних напрямів короткострокових програм збігаються для всіх категорій слухачів. Проте, принципово значущим для проекту є той факт, що до жодного з трьох переліків не включено проблематики, актуальної для нашого дослідження.

Кількість програм, пропонованих навчальною установою не залежить від її масштабності та ресурсної забезпеченості. Наприклад, одним з провідних ЗВО України, Київським національним університетом імені Тараса Шевченка,

запропоновано 4 НП, натомість значно меншим Маріупольським державним університетом – 8 НП. Помітно різняться пропозиції навчальних програм і в мережі РЦПК. Так, якщо Івано-Франківський центр виклав на досліджений ресурс лише одну НП, то Волинський центр пропонує дев'ятнадцять. Доречно відзначити, що за цим показником саме Волинський РЦПК є найактивнішим в Україні, поступаючись лише беззаперечному лідеру – Українській школі урядування, котра підготувала близько 80 НП.

Кількість програм є важливим, але, природно, не першорядним показником якості підготовки. Проблемно-тематичне наповнення переліків НП є доволі строкатим і відбиває пріоритети/можливості конкретної навчальної установи. Зокрема, серед 12 НП запропонованих Запорізьким РЦПК, цілих 5 відведено мовній підготовці (англійській та діловій українській мові), ще 3 присвячені комунікації та медіаграмотності, а 2 – боротьбі з корупцією. Західноукраїнський національний університет викладає 11 НП, при цьому тематика 4 з них – управління публічними фінансами.

Значне місце в НП відведено комунікаційній тематиці. Інструменти взаємодії органів влади з громадськістю в загальному вигляді представлені у вигляді як одного з модулів НП, так і окремої НП. НП призначені для різних службовців: тих, хто вперше призначений на посаду в органи місцевого самоврядування, тих, котрі вже працюють на державній службі й належать до категорій посад Б та В.

Однією з особливостей НП є надмірна увага до загальноосвітньої тематики. Значна кількість НП передбачають надання тих знань, які державні службовці повинні були отримати та засвоїти ще під час навчання у ЗЗСО та ЗВО, зокрема це стосується мовної тематики, історії державотворення, загальних засад психології та етики тощо.

Не дивлячись на те, що одним з наріжних принципів системи підготовки є «інноваційність та практична спрямованість», слабким місцем НП залишається їх надмірна теоретизація, сконцентрованість на наданні загальних знань, але не на опановування дієвими інструментами публічного управління. В результаті, як показують поточні опитування управлінців ОТГ, такі ефективні методи залучення фінансування як краудфандинг, краудсорсинг, державно-приватне партнерство, використовуються в громадах не системно та не повною мірою¹. В результаті, характеризуючи власний досвід державно-приватного партнерства, навіть управлінці середньої ланки з багаторічним професійним стажем, воліють говорити про спонсорську підтримку, приклади

благодійної допомоги з боку окремих підприємців, але не про систематичну ефективну співпрацю з бізнес-спільнотами.

¹ «Культура проти ейджизму: дослідження культурних послуг для осіб похилого віку в ОТГ». Аналітичний звіт за результатами проекту. Харків, 2020. – С.140. URL: <https://uaculture.org/wp-content/uploads/2020/12/kultura-proty-ejdzhyzmu.pdf>

ВИСНОВКИ

Проблематика співпраці державного та приватного секторів має стати неодмінною складовою навчальних програм для державних службовців та представників органів місцевого самоврядування, зокрема для новообраних депутатів. Адже використання інструментів державно-приватного партнерства та залучення організацій підтримки підприємництва до процесу прийняття рішень є безальтернативним шляхом забезпечення соціально-економічних, освітніх, культурних та інших прав мешканців територіальних громад, особливо в умовах хронічного недофінансування державних зобов'язань.

Провідними акторами такої співпраці з боку бізнесу готові і здатні виступити різноманітні бізнес-асоціації. Ще у 2018р. в щорічному посланні Президента до Верховної Рад України, саме бізнес-асоціації були визначені як такі, що здатні на новому компетентному рівні здатні забезпечувати контроль за дотриманням принципів прозорості, справедливості та рівності; удосконалення нормативно-методичного регламентування підприємницької діяльності та бізнес-середовища; реалізовувати заходи, спрямовані на формування позитивного іміджу легітимного підприємця в суспільстві.

Аналіз змісту навчальних програм засвідчив, що, хоча вони і присвячені актуальним завданням публічного управління, тематика державно-приватного партнерства в абсолютній більшості з них не розглядається як окрема ключова складова навчального процесу. Поодинокі виключення з цього висновку скоріше його підтверджують, аніж спростовують. Отже, навіть регулярно проходячи підвищення кваліфікації, особа має мінімальні шанси набути сучасних та затребуваних знань з питань взаємодії органів публічної влади із бізнес-середовищем взагалі та різноманітними бізнес-спільнотами зокрема.

Таким чином, результати проведених досліджень частково підтвердили робочі гіпотези проекту: формування навичок взаємодії публічного та бізнесового секторів є нагальною необхідністю; в приватних закладах проблематика висвітлюється у порівняно більшому обсязі, аніж в державних; питання державно-приватного партнерства є периферійними для центрів підвищення кваліфікації.

Опитування керівної ланки закладів, що працюють в площині підвищення кваліфікації засвідчило їх високу готовність до співпраці в межах подальших проектів, наявність бажання підвищувати рівень обізнаності в питаннях взаємодії влади та бізнесу.

Разом з тим, через методичні особливості, анкетування є інструментом накопичення здебільшого кількісних характеристик. Таким чином, перспективним напрямом подальших досліджень вбачається якісний аналіз. Його можна здійснити за допомогою глибинних персональних та фокус-групових інтерв'ю, проведення яких потребує належних ресурсних витрат: час на організацію, час та локації для проведення, фіксація на аудіо-відео носії, розробка методичного інструментарію, розшифрування стенограм тощо.

Результати аналізу підтвердили необхідність розробки та впровадження нової навчальної програми для працівників державної служби та органів місцевого самоврядування щодо питань взаємодії з приватним сектором. Принципово, щоб така програма не була інтегрована в інші, а викладалася в якості окремого модулю. Ще однією обов'язковою умовою потенційного успіху зазначеної НП має стати залучення до її викладання фахівців-практиків: діючих керівників бізнес-структур, менеджерів бізнес-асоціацій, спеціалістів з адвокації та GR тощо.

При цьому, програма має базуватися на огляді не тільки актуального законодавства з цієї теми, а й практичних кейсів співпраці влади й бізнесу на національному та регіональному рівнях щодо вирішення соціально-економічних питань. До розробки її контенту має бути залучений приватний сектор, зокрема, бізнес-асоціації та союзи, які відіграють ключову роль в адвокатуванні політичних рішень для покращення бізнес-клімату в Україні.