



## **ПЕРЕДВИБОРЧА ПРОГРАМА КАНДИДАТА НА ПОСАДУ НАЧАЛЬНИКА ІНСТИТУТУ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ**

**Волянського Петра Борисовича  
доктора наук з державного управління, доцента,  
Заслуженого лікаря України**

### **Шановні колеги, дорогі однодумці!**

Обіцяти легко, а щоденно виконувати свої зобов'язання перед людьми в умовах сьогодення - нелегко.

Реальний стан справ і сучасні вимоги спонукали нас ще у 2013 р. зробити рішучі кроки на всіх напрямках діяльності навчального закладу, щоб досягти поступових і в той же час радикальних змін. І це на сьогодні — факт, реальність.

Усвідомлюючи свою відповідальність перед вами, як керівник, як людина, я не намагався будувати недосяжних планів. Так, плани були і є амбітні та на перший погляд, нездійснені. Разом з тим, впевненість в тому, що потужний потенціал нашого колективу, ваш життєвий досвід і професіоналізм, бажання позитивних змін стануть запорукою успіху - мотивували мене на копійку працю в інтересах закладу та його персоналу.

Ще не все ми встигли зробити, але на мою думку, головним є те, що за цей час ми не втратили жодного працівника, забезпечили стабільність виплати заробітної плати та максимальних соціальних виплат, планове удосконалення навчальної і наукової роботи, оновили матеріальну базу Інституту.

Сьогодні я з впевненістю можу констатувати, що в будь-яких соціально-економічних умовах колектив Інституту державного управління у сфері цивільного захисту здатен високопрофесійно, цілеспрямовано і мотивовано вирішувати найскладніші завдання задля подальшого зміцнення та розвитку.

### **ПРОГРАМНІ ТЕЗИ**

#### **Особиста настанова**

- ✓ Подальший розвиток Інституту - **гарантія стабільної роботи** для всіх співробітників, збереження робочих місць та **гідне фінансове забезпечення**.
- ✓ Основа організації життєдіяльності колективу Інституту – це **увага та повага до науково-педагогічного працівника**, який і визначає науково-освітній та соціокультурний рівень закладу.
- ✓ Забезпечення сприятливого **соціально-психологічного клімату** в колективі, мотивація науково-педагогічних працівників до підвищення знань та рівня компетентності, оновлення навчальних програм і впровадження інноваційних навчальних технологій.

#### **Основні тези і сутність програми**

- ✓ Подальший розвиток нашого Інституту залежить від науково-освітньої, соціальної та громадської **самореалізації його співробітників**.
- ✓ Впевнений, що у центрі моделі розвитку Інституту має бути людина – викладач, науковець, працівник – з її потребами та інтересами.
- ✓ Пропонована програма розвитку базується на усвідомленні того, що «золотий фонд» Інституту складають його співробітники, а оновлені приміщення, сучасне обладнання і високі технології слугують реалізації цілей колективу, а не підміняють їх.

## Головні візії подальшої роботи ІДУЦЗ - забезпечення високих показників:

- 1) **людського потенціалу**, зокрема завдяки створенню умов для його освітнього, наукового та громадсько-культурного розвитку, підвищення рівня правової і соціальної захищеності, існування механізмів впливу кожного члена колективу на прийняття управлінських рішень;
- 2) **якості освітніх послуг** як головної умови конкурентної спроможності у сфері цивільного захисту і підготовка для органів управління висококваліфікованих спеціалістів;
- 3) **наукових розробок та технологічних інновацій** для подальшого удосконалення та приведення організації заходів цивільного захисту на місця до рівня, якого потребує сучасне суспільство;
- 4) **синергії у трикутнику «освіта – наука – ресурси»**, що передбачає залежність освітніх і науково-технологічних результатів від людських та матеріальних ресурсів, підтримку ДСНС України, центральних і місцевих органів виконавчої влади, допомогу міжнародних організацій;
- 5) **якості культурного і громадського життя** колективу Інституту, відкритості до нових ідей та задумів;
- б) **іміджу ІДУЦЗ** як єдиного галузевого вищого навчального закладу післядипломної освіти у сфері цивільного захисту в Україні.

**Досягнення цих результатів можливе завдяки реалізації  
кількох пріоритетів і завдань:**

### **Пріоритет 1. Демократичне та ефективне управління**

Самореалізація співробітників Інституту є справжньою лише в атмосфері демократії, належного управління його ресурсами (зокрема майном, бюджетними і позабюджетними надходженнями), врахування професійних, демографічних, соціальних інтересів різних груп, з яких складається колектив ІДУЦЗ, можливостей, які відкриваються перед закладом в співпраці з органами влади і місцевим самоврядуванням, міжнародними організаціями.

#### **Для цього необхідно:**

за результатами громадського обговорення внести зміни до Статуту Інституту та запропонувати **нові механізми** участі колективу в управлінні ВНЗ, підвищити прозорість рішень керівних органів у кадровій, навчальній та освітній сферах, використанні майна та доходів;

за **ініціативи трудового колективу** розширити склад Вченої ради Інституту, кількість робочих та дорадчих органів;

залучити колектив для **розробки змін і доповнень до Програми** перспективного розвитку ІДУЦЗ на 2014-2021 роки, що має включати такі завдання та механізми їх реалізації:

– **створити** спеціалізовану раду, відкрити магістратуру та аспірантуру і розширити напрями, удосконалити навчальні програми і освітню діяльність в цілому;

– **підтримувати** фундаментальні і прикладні наукові дослідження;

- забезпечити **згуртованість** колективу, продуктивність, взаємодію і взаємодопомогу;

– сприяти професійному **розвитку** та соціальному захисту співробітників Інституту;

– покращувати матеріальне **стимулювання**;

– розширювати міжнародне **співробітництво** та доступ до технічної і гуманітарної допомоги;

- запровадити використання можливостей внутрішньої електронної мережі, зменшити до **мінімуму** обсяг внутрішнього паперового документообігу;
- постійно **оприлюднювати інформацію** (зокрема рішення Вченої ради, кошторис, відомості про власність, майно, закупівлі, оренду приміщень);
- сприяти прозорій діяльності органів управління шляхом **запровадження на офіційному веб-сайті** рубрики запитань і відповідей, забезпечити систему оперативного реагування на звернення членів колективу;
- із залученням Ради трудового колективу і Ради зборів офіцерів сформувавши прозорі та зрозумілі **критерії нарахування** заробітної плати із загального та спеціального фондів, надання надбавок та доплат;
- удосконалити систему матеріального, морального та кар'єрного **стимулювання** співробітників Інституту на основі узгоджених колективом критеріїв, водночас оптимізувавши штатний розпис підрозділів, що безпосередньо не займаються науковою і освітньою діяльністю;
- постійно працювати над **покращенням** умов праці викладачів та навчання слухачів, забезпечивши безперебійний процес реконструкції, ремонту та модернізації приміщень Інституту;
- виробити узгоджену політику щодо орендарів приміщень (зокрема закладів харчування), які мають пропонувати широкий та якісний асортимент **за помірними цінами**;
- сприяти **пільговому якісному** медичному забезпеченню співробітників;
- систематично проводити інформаційні заходи щодо сутності, попередження та **боротьби з корупцією**, адаптації до наших реалій міжнародного досвіду протидії цьому явищу, організувати просвітницькі акції та публікувати матеріали антикорупційної спрямованості;
- запровадити **систему внутрішнього аудиту** соціально-психологічного клімату в колективі Інституту, регулярно проводити опитування слухачів щодо якості навчального процесу і умов навчання;
- продовжити практику підтримання **демократичної та ділової** атмосфери у стосунках між керівництвом і персоналом Інституту;
- забезпечити передбачуваність, прогнозованість результатів та пропорційність управлінських рішень, **дотримання** розподілу повноважень між представницькими органами і структурами управління;
- на постійній основі **оприлюднювати інформацію** про вакансії, штатний розпис, конкурсні справи на веб-сайті Інституту і сприяти зменшенню суб'єктивізму під час прийому на роботу чи кар'єрного зростання.

## **Пріоритет 2. Модернізація і конкурентоспроможність освіти**

Переконаний, що в центрі навчального процесу повинен бути викладач. Він має бути захищений не лише соціально, а також від паперотворчості, забезпечений доступом до інформації, мати можливість публікувати свої навчально-методичні і наукові розробки коштом Інституту.

Водночас, Інститут має **гарантувати**, що його слухачі набувають знань і навичок у сфері цивільного захисту відповідно до сучасних професійних вимог.

### **Шляхи реалізації:**

- відкривати **нові напрями навчання**, яких потребує ДСНС України та інші державні органи на сучасному етапі;

- знайти оптимальну форму використання тестових технологій, що не будуть нівелювати практичні навички, а доповнять інші методи контролю, збільшити **автономію кафедр** у цих питаннях;
- планомірно впроваджувати інновації та інформаційні технології у навчальний процес, що не означатиме відмову від класичних форм **організації навчання**;
- залучати **ресурси для інформатизації** навчального процесу, обладнання кафедр достатньою кількістю сучасних персональних комп'ютерів, а аудиторій – відеотехнікою, мультимедійними комплексами та інтерактивними дошками;
- удосконалити систему **рейтингового оцінювання** освітніх, науково-дослідних та інноваційних досягнень науково-педагогічних, педагогічних і наукових працівників для здорової конкуренції;
- розробити прозору та справедливую систему **фінансування видання** кращих монографій, підручників, підготовлених співробітниками ІДУЦЗ, їх участі у роботі рейтингових конференцій та інших науково-освітніх форумів;
- на основі пріоритетів Програми розвитку Інституту залучати **додаткові кошти** для здійснення ремонту та розвитку матеріально-технічної бази закладу на плановій основі;
- продовжити роботу щодо удосконалення системи енергозабезпечення та **енергозбереження** в ІДУЦЗ за рахунок сучасних технологій;
- **колегіально** виробити критерії спрямування коштів із спецфонду Інституту на потреби окремих структурних підрозділів.

### **Пріоритет 3. Наука та інновації**

Науковець повинен мати декілька варіантів підтримки своїх досліджень: у рамках державного, приватного чи міжнародного фінансування. Цьому, без сумніву, сприятиме **набуття Інститутом відповідного статусу.**

**Для забезпечення реалізації цього вважаю за необхідне:**

- розробити систему матеріального **стимулювання** персоналу Інституту за наукові публікації результатів досліджень у відповідних виданнях;
- сформувати в рамках Програми перспективного розвитку ІДУЦЗ механізм **підтримки** прикладних досліджень;
- виробити більш дієвий порядок **взаємодії** Інституту із структурними підрозділами ДСНС України, структурами регіонального та місцевого самоврядування, що підтримують прикладні дослідження;
- сприяти **участі** співробітників Інституту в конкурсах (зокрема міжнародних) щодо отримання грантів на проведення досліджень;
- розширити коло госпдоговірних проектів, що сприятиме налагодженню взаємодії із замовниками. Для цього потрібно **візуалізувати** досягнуті результати, сформувати базу пропозицій технічних розробок та інновацій, що була б доступною на веб-сайті Інституту.

### **Пріоритет 4. Громадське і культурне життя**

Класичний інститут в сучасних умовах є насамперед спільнотою, яка сповідує **гуманістичні цінності** та прагнення до свободи, самовдосконалення, прогресу. Отже для ІДУЦЗ є органічним різноманітна громадська активність та повноцінне культурне життя.

**Для реалізації необхідно:**

– створити атмосферу максимального сприяння усім публічним акціям, культурним подіям, що ініціюються у закладі;

– забезпечити подальший розвиток традицій спортивного життя Інституту.

Співробітники Інституту повинні мати можливість повною мірою використовувати своє право на реалізацію ініціатив, бути партнером адміністрації ВНЗ у вирішенні спільних проблем.

Враховуючи останні зміни у суспільстві та освітньому просторі, існуючі запити і прагнення громадян України до втілення у життя європейських цінностей, вважаю, що в Програмі йдеться не лише про посаду начальника Інституту. Це питання повинно, також, розглядатися у площині отримання від колективу кредиту довіри людині, здатній повести Інститут до зазначеної мети в умовах освітньої, економічної, політичної реформ, загострення конкуренції та інших чинників впливу.

Впевнений, що від начальника Інституту колектив очікує не лише розвитку освітнього і наукового напрямів діяльності, а й сподівається на прозорі, міцні людські стосунки, відсутність непорозумінь між адміністрацією і колективом, на відкритий і демократичний стиль управління, забезпечення добробуту усіх працівників.

**Визначальним чинником з розв'язання окреслених завдань**

**є людський фактор.**

**Ваша довіра і підтримка - головні умови стабільності функціонування**

**Інституту та його подальшого розвитку як ВНЗ ДСНС України.**

**Зі щирою повагою до вас,**

**вдячністю за співпрацю та сподіванням на вашу довіру**



**П. Волянський**