

**ОЦЕНКА НА МЕТОДИТЕ ЗА ОБУЧЕНИЕ ПО УПРАВЛЕНИЕ НА
ПРОЕКТИ В ДЪРЖАВНАТА АДМИНИСТРАЦИЯ
Виолета Джукелова**

**ASSESSMENT OF TRAINING METHODS OF PROJECT
MANAGEMENT IN STATE ADMINISTRATION
Violeta Dzhukelova⁸⁷**

Received: 12.04.2018, Accepted: 30.04.2018

Abstract

The study aims to evaluate the project management training methods applied by the Managing Authority of the Operational Program "Good Governance" both at the project development stage and at the project management stage in the state administration. The evaluation is done to improve the methods for conducting project management training during the current 2014-2020 programming period. As a result of the study, training methods are analyzed and evaluated as a tool for building competencies for project management under the Operational Program "Good Governance" and are issued recommendations for improving the methods of project management training.

Keywords: *training, training methods, training assessment, project management, state administration*

JEL Codes: *H81, H83*

1. Въведение

В условията на глобалната икономика повечето държави полагат сериозни усилия за реформиране на техните администрации. Държавната администрация на България като държава членка на Европейския съюз (ЕС) е изправена пред необходимостта да има необходимия административен капацитет, за да осъществява и прилага ефективно политиките на ЕС, в това число и политиките за добро управление. За подобряването на работата на държавната администрация е необходимо да се създадат условия за ефективното ѝ функциониране и реализиране

⁸⁷ PhD Student, Department of Public Administration, Faculty of Management and Administration, UNWE. E-mail за контакт: violeta_dzhukelova@abv.bg

на държавната и европейската политика, за качествено обслужване на гражданите и бизнеса, и за създаване на условия за устойчив икономически растеж и заетост.

През новият програмен период 2014-2020 г. България като държава членка на Европейския съюз (ЕС) има отново възможността чрез безвъзмездна финансова помощ (БФП), предоставена от Европейските структурни и инвестиционни фондове (ЕСИФ), да допринесе за постигне целите на Политиката за сближаване на ЕС като в това число извърши реформа в държавната администрация и създаде условия за ефективното ѝ функциониране.

Реализирането на целите на Политиката за сближаване на ЕС в България през настоящия програмен период 2014 - 2020, се извършва посредством изпълнението на проекти по оперативни програми, които се финансират от фондове на ЕС. Извършването на реформата в държавната администрация с цел модернизирането ѝ и създаването на условия за ефективното ѝ функциониране е основна цел на Оперативна програма „Добро управление“ 2014-2020 (ОПДУ), която се осъществява с финансовата подкрепа на Европейския социален фонд (ЕСФ) и проектите, които се и ще се изпълняват по нея от държавната администрация ще бъдат насочени именно в тази област.

Успешното изпълнение на проекти са в основата на реформата на държавната администрация и укрепването ѝ за по-висока ефективност на публичните услуги за гражданите и бизнеса. За постигането на целите, както на европейските стратегически документи, така и на българските като Националната програма за развитие: България 2020, Споразумението за партньорство на Република България, очертаващо помощта ЕСИФ, Стратегията за развитие на държавната администрация 2014-2020 в областта на административната реформа, българската държавна администрация е изправена пред предизвикателството да осигури необходимия административен капацитет за целесъобразно и ефикасно програмиране, управление и изпълнение на проектите по ОПДУ. Осигуряването на необходимия административен капацитет е възможно чрез осигуряване на качествено обучение на служителите в държавната администрация на база проведен анализ на потребностите от обучение, който включва оценка на компетентностите на служителите от администрация, които работят в областта на управлението на проекти, въз основа на което да бъдат определени темите и методите на обучение.

Обучението играе основна роля в живота на всеки човек като започва от ранна детска възраст и продължава през целия живот. След завършване на средно и по конкретно след завършване на висше образование, служителите в държавната администрация са получили едно необходимата квалификация, която им дава старта на тяхната професионална реализация. За да се осигурят необходимите знания и умения (компетентности) за успешна професионална реализация е

необходимо обучение през целия живот, чрез което да се гарантира придобиването на необходимите компетентности в съответствие с променящите се условия и среда. Знанията и придобитите умения в резултат от обучението са ключов фактор за интегриране или изключване от пазара на труда. Те зависят, както от качеството на съответното обучение, така и неговата продължителност.

Инвестициите в ученето през целия живот са изключително важни за постигането на общата цел на ЕС да бъде „конкурентна и динамична, основана на познания икономика в света, способна на устойчив икономически растеж с повече и по добри работни места и по-голяма социална кохезия“ (Национална стратегия за учене през целия живот за периода 2008 – 2013 г., София, 2008, с. 5).

Провеждането на обучения за развитие на компетентностите на държавните служители е залегнало като неотменна част от тяхното професионално развитие и в Стратегия за развитие на държавната администрация 2014 - 2020 г. (Стратегия за развитие на държавната администрация 2014 - 2020 г., София, 2014, с. 35) като в стратегическа цел 4 „Професионално и експертно управление“ от стратегията е поставен акцентът, че следва да се развие съществуващият експертен капацитет, както на служителите в звената за управление на европейските фондове, така и на служителите, които участват в екипите за управление на проекти (Стратегия за развитие на държавната администрация 2014 - 2020 г., София, 2014, с. 68).

Настоящото изследване в статията има за цел да оценени методите за провежданите обучения по управление на проекти, прилагани от управляващия орган на ОПДУ, както на етап разработване на проекта, така и на етап управление на изпълнението на проекта в държавната администрация с цел подобряване на методите за провеждане на обучения по ОПДУ през настоящия програмен период.

Предметът на настоящото изследване в статията са методите за обучение по управление на проекти по ОПДУ. Обектът на изследването е държавната администрация в Република България като е ограничен обхвата на изследването само до централната администрация.

Задачите на изследването са:

- Да се анализират и оценят методите за обучение като инструмент за изграждане на компетентности за управление на проекти по ОПДУ.
- Да се изведат препоръки за подобряване на методите за обученията по управление на проекти по ОПДУ.

Предвид широкият обхват и голямата численост на държавната администрация изследването е ограничено до оценка на методите за обучение по управление на проекти по ОПДУ в централната администрация (а именно Администрация на Министерския съвет и администрацията на 18 министерства) за период от стартиране на ОПДУ (2014 г.) до 2017 г.

2. Анализ и оценка на методите за обучение по управление на проекти

2.1. Анализ и оценка на методите за обучения по управление на проекти, прилагани от управляващия орган на ОПДУ

Анализът и оценката на методите за обучение по управление на проекти, прилагани от Управляващия орган (УО) на ОПДУ, както на етап разработване на проекта, така и на етап управление на изпълнението на проекта, се основа на проведено анкетно изследване, което е извършено сред служители от УО на ОПДУ и сред служители, работещи в централната администрация на Република България.

Разработени са две анкети, една предназначена за служителите от УО на ОПДУ и друга предназначена за служителите, работещи в централната администрация на Република България. Анкетите имат за цел да проучат и изследват компетентностите и потребностите от обучение на служителите от министерствата на Република България за управление (на етапите разработване и изпълнение) на проекти, съфинансирани от ЕС чрез ОПАК и ОПДУ като в настоящата статия са представени резултати по отношение на оценка на методите за обучение по управление на проекти по ОПДУ. Анкетата, която е предназначена за служителите от УО на ОПДУ включва 12 въпрос, от които 6 имат отношение по оценката на методите за обучение. Анкетата е разпространена сред всичките 59 служителя, работещи в УО, като е попълнена е от 21, което е 35.59 % от работещите.

Втората анкета, която е предназначена за служители, работещи в централната държавна администрация на Република България, в това число и служители от министерствата, които са участвали и/или ще участват при управлението на проекти, съфинансирани по ОПДУ, включва 15 въпроса, от които 4 имат отношение по оценката на методите за обучение. Анкетата е попълнена от 333 служители на министерствата като тяхното разпределение е представено на фигура 1.

Фигура № 1. Месторабота на анкетираните служители, работещи в централната държавна администрация на Република България



Източник: Авторът

В тази област първият ключов въпрос е насочен към оценка на обученията, в това число информационните дни провеждани от УО на Оперативна програма „Административен капацитет“ (ОПАК) и ОПДУ за разработване на проекти. В проучването са включени и обученията провеждани през предходния програмен период по ОПАК, тъй като това е програмата, която надгражда ОПДУ през настоящия период и обученията/информационните дни се провеждат от един и същ УО, по еднакви методи с едни и с еднакви цели. На УО на ОПАК и ОПДУ е зададен въпросът да посочат дали обученията/информационните дни, които провеждат за разработване на проекти са достатъчни за придобиване на необходимите компетентности. При откриване на процедура за кандидатстване УО организира провеждане на информационен ден за кандидатите в рамките, на който разяснява условията за кандидатстване. Стандартно тези информационни дни се провеждат с продължителност от 4 часа. Въпросът е достатъчни ли са, за да можеш след това да разработиш проект или не. Според анкетираните от УО на ОПАК и ОПДУ те не са достатъчни (нито един от анкетираните не е посочил, че са

достатъчни). 80.95 % от анкетираните от УО на ОПАК и ОПДУ са посочили, че са достатъчни за изграждане на необходимите компетентности за разработване на проекти, само и единствено ако участниците притежават опит при разработването на проекти по съответната програма. Т.е. те са достатъчни за изграждане на знания и умения за разработване на проекти по конкретна процедура, която е отворена и са от достатъчни за участници, които притежават необходимите знания и умения (компетентности) за разработване на проекти.

Следва да се отбележи, че и не малък процент от 14,29%, който не следва да бъде подценяван са посочили че тези информационни дни не са достатъчни (фигура 2).

Същият процент от 80.95% са оценили същите тези обучения/информационни дни като добри, ако участниците в тях имат нужда от допълнителни обучения, за да получат необходимите знания и умения за разработване на проекти (фигура 3). От тук след, че участниците в обучения/информационните дни няма необходимия опит по разработване на проекти и след да бъдат организирани допълнителни обучения, чрез които да бъдат изградени необходимите компетентности. От анкетираните служители от УО на ОПАК и ОПДУ само 4.76% оценяват провежданите от тях обучения/информационни дни за разработване на проекти като отлични и че участниците получават необходимите знания и умения.

Фигура № 2. Обученията/информационните дни, които провежда УО на ОПАК и ОПДУ – достатъчни или не за придобиване на необходимите компетентности



Източник: Авторът

Фигура № 3. Самооценка на обученията/информационните дни за разработване на проекти, организирани от УО на ОПАК и ОПДУ



Източник: Авторът

Същият процент са оценили и тези обучения/информационните дни като лоши и че участниците не получават необходимите знания и умения. 9.52% от анкетираните са посочили, че не могат да преценят и дадат оценка.

Въпросът за оценка на обученията/информационните дни за разработване на проекти, организирани от УО на ОПАК и ОПДУ е зададен и на служителите в министерствата в България (фигура 4). 69.67% от анкетираните не са участвали в обученията/информационни дни за разработване на проекти, организирани от УО на ОПАК и ОПДУ.

Фигура № 4. Оценка на обученията/информационните дни за разработване на проекти, организирани от УО на ОПАК и ОПДУ, дадена от служители в министерства в България



Източник: Авторът

От анкетираните, които са участвали в обученията/информационни дни на УО на ОПАК и ОПДУ 14,85% са ги оценили като отлични, на които са получили всички необходими знания и умения за разработване на проекти, 80,20% са ги оценили като добри, но въпреки това имат нужда от допълнителни обучения, за да получа всички знания и умения за разработването на проекти и 4.95% са ги оценили като лоши, на които не са получили необходимите знания и умения.

Както на УО на ОПАК и ОПДУ, така и на служителите в министерствата в България е зададен въпросът „Какво смятате, че е необходимо да се промени в обученията/информационните дни за разработване на проекти, провеждани от УО на ОПДУ през новия програмен период?“. На фигура 5 може да видите, промените, които смятат, че трябва да се направят в провежданите обучения/информационните дни според УО на ОПДУ през настоящия период.

От анкетираните, които са участвали в обученията/информационни дни на УО на ОПАК и ОПДУ 14,85% са ги оценили като отлични, на които са получили всички необходими знания и умения за разработване на проекти, 80,20% са ги оценили като добри, но въпреки това имат нужда от допълнителни

обучения, за да получа всички знания и умения за разработването на проекти и 4.95% са ги оценили като лоши, на които не са получили необходимите знания и умения.

Както на УО на ОПАК и ОПДУ, така и на служителите в министерствата в България е зададен въпросът „Какво смятате, че е необходимо да се промени в обученията/информационните дни за разработване на проекти, провеждани от УО на ОПДУ през новия програмен период?“. На фигура 5 може да видите, промените, които смятат, че трябва да се направят в провежданите обучения/информационните дни според УО на ОПДУ през настоящия период.

Фигура 5. Предложения за промени в обученията/информационните дни за разработване на проекти, провеждани от УО на ОПДУ през новия програмен период, дадени от анкетираните служители ОУ на ОПДУ



Източник: Авторът

66,67% от анкетираните служители от УО на ОПАК и ОПДУ са посочили, че е необходимо да се провеждат допълнителни обучения за разработване на проекти, различни от информационните дни, 55,38 % са посочили, че е необходимо по време

на обученията/информационните дни да се разглеждат конкретни примери и казуси от практиката, 23,81% са посочили, че е необходимо участниците да участват в практически обучения, както и 23,81% са посочили че е необходимо провежданите от тях информационни дни/обучения да им се увеличи продължителността и 9.52% са посочили друго (че са необходими нормативни промени в областта). Промяната на провежданите обучения/информационни дни от УО по ОПАК и ОПДУ е със сигурност необходима, тъй като нито един от анкетираните от УО не е посочил отговора „нищо не е необходимо да се променя“.

Служителите от министерствата в България също са дали своите предложения за промяна на обученията/информационните дни за разработване на проекти, провеждани от УО на ОПДУ през новия програмен период (фигура 6).

Фигура № 6. Предложения за промени в обученията/информационните дни за разработване на проекти, провеждани от УО на ОПДУ през новия програмен период, дадени от анкетираните служители в министерства в България



Източник: Авторът

15,92% от анкетираните служители в министерствата в България са посочили, че не са участвали и не могат да преценят. Най-висок е процентът на посочилите, че е необходимо по време на обученията/информационните дни да се разглеждат конкретни примери и казуси от практиката - 41,74%, 27,93% от анкетираните са

посочили, че е необходими да се провеждат допълнителни обучения за разработване на проекти, различни от информационните дни, 27,03% са посочили, че е необходимо участниците да участват в практически обучения, 13,51% са посочили, че е необходимо провежданите от тях информационни дни/обучения да им се увеличи продължителността и 0.60% са посочили друго (че е необходимо да се дигитализират обученията и да са достъпни за повторно използване и участвалите в обученията да споделят наученото сред колегите си, участващи при разработването на проекти). 8.41% са посочили отговора „нищо не е необходимо да се променя“, от този процент 7.51% не са участвали в проектни екипи и от тази гледна точка посоченият отговор не е базиран на практически опит и не следва да бъде приеман.

В заключение на база на дадената оценка както от УО на ОПАК и ОПДУ, така и на база на оценката на служителите от министерствата в България, обученията/информационните дни за разработване по проекти, организирани от УО са оценени като добри, но не достатъчни за изграждане на необходимите компетентности и в тази връзка е идентифицирана необходимостта от допълнителни обучения. Промяната на провежданите обучения/информационни дни от УО на ОПДУ през настоящия период е ясно идентифицирана като следва да се предприемат мерки за:

- Удължаване на продължителността и въвеждане на повече конкретни примери от практиката и практически казуси на провежданите;
- Въвеждане на допълнителни обучения за разработване на проекти, различни от информационните дни;
- Провежданите обученията и информационните дни следва да въвлечат и участниците в практически упражнения.

Аналогична оценка е направена и на провежданите обучения/информационни дни от УО на ОПАК и ОПДУ. Съгласно чл. 29 на Постановление № 162 на Министерския съвет от 05.07.2016 г. от датата на сключване на административния договор, съответно издаването на заповедта за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ, УО организира въвеждащо обучение за бенефициентите за изпълнение на проектите по съответната процедура, с изключение на случаите, в които бенефициентът изрично е заявил, че няма да се възползва от тази възможност. Тези обучения са от изключителна важност за бенефициентите и от една страна следва да се провеждат непосредствено преди подписване на договора и стартиране, за да може да се осигури компетентен проектен екип още от началото на изпълнението на проектите, но нека да видим как са ги оценили УО на ОПАК и ОПДУ и служителите от министерствата и идентифицирана ли необходимостта от промяна.

На фигура 7 се вижда до колко УО на ОПАК и ОПДУ определят провежданите от тях обучения/информационни дни като достатъчни. Категорично е според анкетираните от УО на ОПАК и ОПДУ, че провежданите обучения/информационни дни не са достатъчни, тъй като нито един от анкетираните не е посочил отговорът, че са напълно достатъчни. 90.48% от анкетираните от УО на ОПАК и ОПДУ са посочили, че са достатъчни за изграждане на необходимите компетентности за управление на изпълнението на проекти, само и единствено ако участниците притежават опит при управление на изпълнението на проекти по съответната програма.

Фигура № 7. Обученията/информационните дни, които провежда УО на ОПАК и ОПДУ – достатъчни или не за придобиване на необходимите компетентности



Източник: Авторът

Т.е. те са достатъчни за изграждане на знания и умения за управление на изпълнението на проекти по конкретна процедура само за участници, които притежават необходимите знания и умения (компетентности) в областта и е необходимо да придобият допълнителни компетентности по конкретната процедура, по която се изпълнява проекта. 4.76% от анкетираните служители от УО на ОПАК и на ОПДУ смятат, че тези обучения въобще не са достатъчни и също толкова 4.76% не могат да преценят.

Въпреки, че 90,48% от анкетиранияте от УО на ОПАК и ОПДУ са посочили че провежданите от тях обучения/информационни дни за управление на изпълнението на проекти са достатъчни за изграждане на необходимите компетентности, ако участниците притежават опит, 81.82% от анкетиранияте от УО са оценили същите тези обучения/информационни дни като добри, но участниците в тях имат нужда от допълнителни обучения, за да получат необходимите знания и умения за управление на изпълнението на проекти (фигура 8).

Фигура № 8. Самооценка на обученията/информационните дни за управление на изпълнението на проекти, организирани от УО на ОПАК и ОПДУ



Източник: Авторът

От тук следва, че участниците в обучения/информационните дни нямат необходимия опит по управление на изпълнението на проекти и следва да бъдат организирани допълнителни обучения, чрез които да бъдат изградени необходимите компетентности. От анкетиранияте служители от УО на ОПАК и ОПДУ само 4.55% оценяват провежданите от тях обучения/информационни дни за управление на изпълнението на проекти като отлични и че участниците получават необходимите знания и умения. Същият процент са оценили и тези обучения/информационните дни като лоши, и че участниците не получават необходимите знания и умения. 9.09% от анкетиранияте са посочили, че не могат да преценят и дадат оценка.

Въпросът за оценка на обученията/информационните дни за управление на изпълнението на проекти, организирани от УО на ОПАК и ОПДУ е зададен и на служителите в министерствата в България (фигура 9). 68.20% от анкетираните не са участвали в обученията/информационни дни за управление на изпълнението на проекти, организирани от УО на ОПАК и ОПДУ. От анкетираните, които са участвали в обученията/информационни дни на УО на ОПАК и ОПДУ 15.09% са ги оценили като отлични, на които са получили всички необходими знания и умения за управление на изпълнението на проекти, 81.13% са ги оценили като добри, но въпреки това имат нужда от допълнителни обучения, за да получат всички знания и умения за управление на изпълнението на проекти и 3.77% са ги оценили като лоши, на които не са получили необходимите знания и умения.

Фигура № 9. Оценка на обученията/информационните дни за управление на изпълнението на проекти, организирани от УО на ОПАК и ОПДУ, дадена от служители в министерства в България



Източник: Авторът

Както на УО на ОПАК и ОПДУ, така и на служителите в министерствата в България е зададен въпросът „Какво смятате, че е необходимо да се промени в обученията/информационните дни за управление на изпълнението на проекти, провеждани от УО на ОПДУ през новия програмен период?“.

На фигура 10 може да видите, промените, които смятат, че трябва да се направят в провежданите обучения/информационните дни според УО на ОПДУ през настоящия период. 66.67% от анкетираните служители от УО на ОПАК и ОПДУ са посочили, че е необходимо по време на обученията/информационните

дни да се разглеждат конкретни примери и казуси от практиката, 52.38% са посочили, че е необходимо да се провеждат допълнителни обучения за управление на изпълнението на проекти, различни от информационните дни, 33.33% са посочили, че е необходимо участниците да участват в практически обучения, както и 28.57% са посочили че е необходимо провежданите от тях информационни дни/обучения да им се увеличи продължителността и 4.76% са посочили друго (че са необходими нормативни промени в областта). Промяната на провежданите обучения/информационни дни от УО по ОПАК и ОПДУ е необходима със сигурност, тъй като нито един от анкетирани от УО не е посочил отговора „нищо не е необходимо да се променя“.

Фигура № 10. Предложения за промени в обученията/информационните дни за управление на изпълнението на проекти, провеждани от УО на ОПДУ през новия програмен период, дадени от анкетирани служители ОУ на ОПДУ

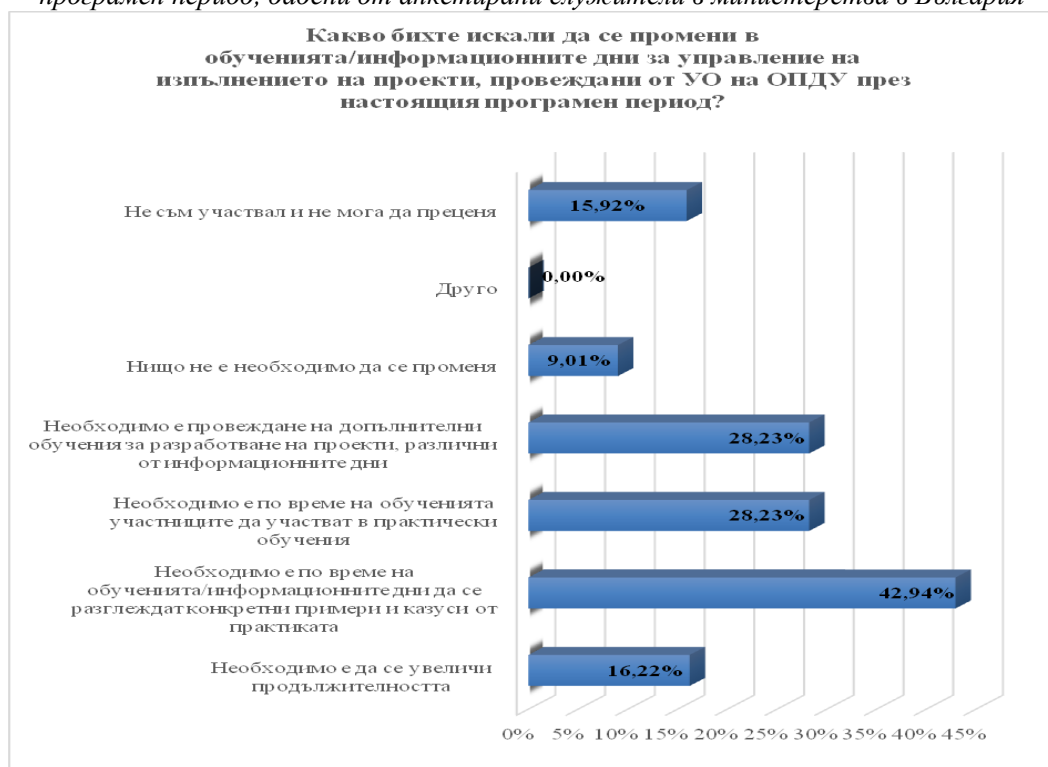


Източник: Авторът

Служителите от министерствата в България също са дали своите предложения за промяна на обученията/информационните дни за управление на изпълнението на проекти, провеждани от УО на ОПДУ през новия програмен период (фигура 11). 15,92% от анкетирани служители в министерствата в България са посочили че не са участвали и не могат преценят. Най-висок е

процентът на посочилите че е необходимо по време на обученията/информационните дни да се разглеждат конкретни примери и казуси от практиката – 42.94%, 28,23% от анкетираните са посочили, че е необходимо да се провеждат допълнителни обучения за управление на изпълнението на проекти, различни от информационните дни, същия процент 28.23% са посочили, че е необходимо участниците да участват в практически обучения, 16.22% са посочили, че е необходимо провежданите от тях информационни дни/обучения да им се увеличи продължителността и 9.01% са посочили отговора „нищо не е необходимо да се променя“, като от този процент 7.51% не са участвали в проектни екипи и от тази гледна точка посоченият отговор не е базиран на практически опит и не следва да бъде приеман.

Фигура № 11. Предложения за промени в обученията/информационните дни за управление на изпълнението на проекти, провеждани от УО на ОПДУ през новия програмен период, дадени от анкетирани служители в министерства в България



Източник: Авторът

В заключение на база на дадената оценка както от УО на ОПАК и ОПДУ, така и на база на оценката на служителите от министерствата в България, обученията/информационните дни за управление на изпълнението по проекти,

организиран от УО са оценени като добри, но не достатъчни за изграждане на необходимите компетентности и в тази връзка е идентифицирана необходимостта от допълнителни обучения.

Промяната на провежданите обучения/ информационни дни от УО на ОПДУ през настоящия период е ясно идентифицирана, като следва да се предприемат мерки за:

- Удължаване на продължителността и въвеждане на повече конкретни примери от практиката и практически казуси на провежданите;
- Въвеждане на допълнителни обучения за управление на изпълнението на проекти, различни от информационните дни;
- Провежданите обученията и информационните дни следва да въвлечат и участниците в практически упражнения.

2.2. Анализ на други възможности за обучение по управление на проекти

Освен обученията и информационните дни, които организират и провеждат УО на ОПАК и ОПДУ по управление на проекти, бенефициентите по ОПДУ, в това число и министерствата в България през настоящия програмен период могат да се обучават и в други организации и институции като заплащат съответната такса за това. Обучения за управление на проекти като на етап разработване, така и на етап управление на изпълнението се предлагат от различни и държавни и частни организации. Държавните организации, които предлагат обучение в областта за служители от министерствата в България са Институтът по публична администрация и Школата по публични финанси, която е към Министерство на финансите.

Обученията предлагани от ИПА са срещу такса и от 2016 година не се предлагат обучения по конкретните оперативни програми. През 2017 г. са се предали обучения по разработване и управление на изпълнението на проекти всяко с продължителност от 3 дни, които имат общ характер и в програмата им не се разглеждат спецификите на различните оперативни програми. Но в рамките на 3 дни няма и реалната възможност всички теми на обучение по разработване или управление на изпълнението на проекти да се разгледат. От 2018 г. обученията по управление на проекти са премахнати от каталога на Института по публична администрация и същия вече предлага следдипломна квалификация, която включва модулно обучение в рамките на създадена към института Академията за ЕСИФ. Таксата за обучение в академията е 750 лева и в нея могат да участват само одобрени кандидати от института, които отговарят на следните изисквания:

- Завършена образователно-квалификационна степен „бакалавър”;
- Владее на английски език - ниво B1;

- Добри компютърни умения - работа в електронна обучителна среда;
- Професионален интерес/опит в областта на ЕСИФ;

За участие в следдипломната квалификация следва участникът да бъде одобрен от експертна комисия, която ще оценява участниците, които са подали в срок следните документи:

- Заявление по образец на института.
- Автобиография на български език с включена подробна информация за професионалния опит на кандидата, степен на владеење на чужди езици, допълнителни квалификации, обучения и странични занимания.
- Мотивационно писмо за участие в Академията (на български език), с отговор на следните въпроси: Какъв е интересът Ви към програмата? Моля опишете Вашият релевантен опит и как се отнася към програмата? Какви според Вас са предпоставките за по-ефективно управление на средствата от ЕСИФ? Как възнамерявате да приложите наученото в бъдещето?
- Копие на диплома за завършена образователно-квалификационна степен „бакалавър“.

Видно е че обученията по управление на проекти в рамките на Академията по ЕСИФ, която е създадена към Института по публична администрация са недостъпни за повечето служители в държавната администрация, първо заради високата такса за обучение и второ, заради високите изисквания.

Концепцията за създаването на Академията по ЕСИФ е залегнала в Споразумението за партньорство на Република България, очертаващо помощта ЕСИФ, съгласно което Обучителна Академия по ЕСИФ като част от Института за публична администрация следва да разработи модули за обучения и провежда обучения като таксите за обучения на участниците е заложено да бъдат финансирани от ОПДУ. Академията трябва да осъществява организацията на обучения от хоризонтален характер за служителите на звената, отговорни за управлението на средствата от ЕСИФ, институционалните бенефициенти и регионалните и местни власти. В рамките на Академията, ИПА следва да координира обученията по държавни помощи, обществени поръчки, извършване на анализи разходи-ползи, както и технически въпроси по управлението, финансовото и техническо отчитане на проектите. Към настоящият момент ОПДУ не финансира провежданите обучения в Академията по ЕСИФ и освен, че не ги финансира в самата оперативна програма няма предвидени средства за това Създаването на Академията съгласно описанието в Споразумението за партньорство е част от предварителните условия на ЕС за получаване на финансиране от ЕСИФ през настоящия програмен период съгласно приложение № 4 към Споразумението за партньорство и това условие е следвало да бъде изпълнено в срок до декември 2016 г. Въпреки, че е отчетено към ЕС, че към декември 2016 Академията е създадена,

към настоящия момент тя все още не функционира съгласно целите си. Като извод може да се направи, че към настоящия момент Института по публична администрация не предоставя възможността в рамките на Академията по ЕСИФ да се обучават служители от министерствата, както и като цяло служители от държавната администрация да се обучават по управление на проекти по обучения, които са достъпни и финансирани ОПДУ. За да може тези обучени да се реализират така, както е заложеното в основния национален стратегически документи, който регламентира финансирането от ЕС през настоящия период, следва да се извършат промени в ОПДУ като се предвиди финансиране за тези обучения, които да бъдат предоставени на Института по публична администрация, който след получаването им следва да започне организирането и провеждането на обучения, съгласно потребностите от обучение на служителите от държавната администрация по управление на проекти.

Школата по публични финанси , която е към Министерство на финансите също организира обучения в областта на управлението на проекти по следните теми:

- Оперативни, цифрови и координационни действия в борбата с нередностите и измамите в областта на ЕСИФ. Дейност на Европейската служба за борба с измамите (ОЛАФ) в Българи;
- Административни разследвания в България и контрол върху процедурите за администриране на нередности в областта на ЕСИФ. Функция на AFCOS службите в ЕС.
- Ангажменти на Одитния орган по ОП за програмен период 2014-2020 и резултати от изпълнението им.
- Управление на средствата от структурните инструменти на ЕС – Европейския социален фонд, Европейския фонд за регионално развитие, Кохезионния фонд и Фонда за европейско подпомагане на най-нуждаещите се лица.
- Практика на Одитния орган относно нередностите за обществени поръчки по финансирани със средствата от ЕСИФ проекти.

Всяко едно от обучението е с продължителност от 1 един ден и разходите за провеждането му са от бюджета на Министерство на финансите и в тази връзка броя на обучаемите е ограничен и не може да покрие потребностите от обучение по темите от една страна. От друга страна темите на обучение не обхващат всички области на компетентност по управление на проекти както и няма обучения, които да се фокусират върху спецификите на различните оперативни програми.

Съществуват и много частни организации, както български, така и международни, които предлагат обучения по управление на проекти срещу

съответни такси но предвид ограничените бюджетни средства тези обучения в повечето случаи са недостъпни за бенефициентите.

На база на направения анализ на другите възможности за обучение изводът, които може да се направи е, че не съществуват достъпни обучения за повишаване на компетентностите по управление на проекти, в които служителите, управляващи проектите както в министерствата, така и в цялата държавна администрация могат да се обучават съгласно потребностите им за обучение съгласно стратегическата рамка, приета от правителството на България и утвърдена от ЕС през настоящия програмен период, а именно съгласно подписаното Споразумение за партньорство на Република България, очертаващо помощта от Европейските структурни и инвестиционни фондове за периода 2014-2020 г. между България и ЕС.

3. Заключение и препоръки за усъвършенстване на обученията по управлението на проекти в държавната администрация

На базата на проведените анализи и оценки на провежданите обучения за служителите в държавната администрация по управление на проекти по ОПДУ са изведени препоръки за подобряване на процеса на обучение в две насоки:

- Първата група от препоръки са насочени към УО на ОПДУ, които да подобри провежданите от него информационни дни/обучение с цел същите да отговарят на потребностите от обучение и да задоволява нуждите на участниците в тях.
- Втората група от препоръки са насочени към отговорната институция за провеждане на обученията за служителите в държавната администрация и отново към УО на ОПДУ, които съвместно следва да ги изпълнят и да осигурят провеждането на достъпни обучения съгласно потребностите от обучение на служителите от държавната администрация по управление на проекти.

3.1. Препоръки за подобряване на обученията, провеждани от УО

В резултат от проведеното проучване и извършения анализ и оценка могат да бъдат идентифицирани следните препоръки за подобряване на провежданите обучения (информационни дни) от УО на ОПДУ през настоящия програмен период:

- Ясно е очертана необходимостта от развитието на притежаваните компетентности за управление на проекти, както на етап разработване така и на етап управление на проекти като УО на ОПДУ като отговорна институция за изграждането на необходимия капацитет у бенефициентите

съгласно оперативната програма следва да предприеме необходимите действия за развитие на тези компетентности като предлага обученията съгласно идентифицираните потребности.

- Обученията/информационните дни провеждани от УО на ОПАК и ОПДУ за разработване на проекти са оценени от повече от 80% от анкетиранияте служители от УО и от министерствата като добри, но има нуждата от допълнителни обучения, за да се получат всички знания и умения за разработване на проекти. Необходимо е УО да предприеме мерки като отговорна институция за изграждането на административен капацитет у бенефициентите на ОПДУ като предоставя обучения, които задоволят потребностите на целевата група. Обученията следва да се предоставят допълнително (т.е. да са различни от организираните при откриване на процедура за кандидатстване) и да са с по-голяма продължителност като са практически ориентирани и в тях е залегнало разглеждането на конкретни примери и казуси от практиката.
- Обученията/информационните дни провеждани от УО на ОПАК и ОПДУ за управление на изпълнението на проекти са оценени от повече от 80% от анкетиранияте служители от УО и от министерствата като добри, но има нуждата от допълнителни обучения, за да се получат всички знания и умения за разработване на проекти. Необходимо е УО да предприеме мерки като отговорна институция за изграждането на административен капацитет у бенефициентите на ОПДУ като предоставя обучения, които задоволят потребностите на целевата група. Обученията следва да се предоставят допълнително (т.е. да са различни от организираните при откриване на процедура за кандидатстване) и да са с по-голяма продължителност като са практически ориентирани и в тях е залегнало разглеждането на конкретни примери и казуси от практиката.
- Всички допълнителни обучения за управление на проекти, както на етап разработване, така и на етап управление на изпълнението следва да бъдат разработени и провеждани след провеждане на задълбочен анализ на потребностите от обучение като се извърши оценка на компетентностите и се идентифицират темите на обучение за всеки един участник.

3.2. Препоръки за подобряване на обученията, провеждани от обучаващите институции

Освен обученията и информационните дни, които организират и провеждат УО на ОПАК и ОПДУ по управление на проекти, бенефициентите по ОПДУ, в това число и министерствата в България през настоящия програмен период могат да се

обучават и в други организации и институции. Съгласно чл. чл. 35а от Закона за държавния служител „обучението за професионално и служебно развитие на служителите в държавната администрация се провежда от ИПА.. В тази връзка препоръките ще бъдат насочени към ИПА в качеството ѝ на държавна институция, която е отговорна за провеждането на обученията за професионалното и служебно развитие на служителите в държавната администрация от една страна, и от друга отново към УО на ОПДУ, защото той е структурата, която отговаря за изграждането на административния капацитет за управление на проекти по програмата у бенефициентите (в това число и у служителите в държавната администрация) през настоящия програмен период.

В резултат от проведеното проучване и извършения анализ и оценка могат да бъдат идентифицирани следните препоръки за подобряване на провежданите обучения ИПА през настоящия програмен период:

- Основавайки се на Концепцията за създаването на Академията по ЕСИФ е залегнала в Споразумението за партньорство на Република България, очертаващо помощта ЕСИФ, УО на ОПДУ да организира провеждане на Комитет за наблюдение на който да внесе предложение за промяна на оперативната програма като в рамките на приоритетна ос „Техническа помощ“ се предвиди финансов ресурс за финансирането на обученията провеждани от Академията по ЕСИФ и съответно ИПА следва да бъде конкретен бенефициент за изпълнението на проектите, които ще се финансират с този финансов ресурс.
- След промяна на ОПДУ, УО на ОПДУ да подготви документите, необходими за отваряне на процедура за кандидатстване, по която конкретен бенефициент да бъде ИПА за финансиране на обученията, провеждани в Академията по ЕСИФ.
- ИПА като отговорна институция за провеждането на обученията в Академията по ЕСИФ да подготви веднага проект и да кандидатства за финансиране на академията като след одобряването на проекта да стартира неговото изпълнение. В проекта следва да бъде задължително заложено първо извършването на задълбочен анализ и оценка на потребностите от обучения на служителите в държавната администрация (на институционалните бенефициенти), отговорни за управлението на проекти по ОПДУ като бъдат оценени притежаваните компетентности и бъдат идентифицирани потребностите от обучение на всеки един служител. Въз основа на това да бъдат разработени обучителни програми и материали, които да отговарят на идентифицираните потребности и да са насочени към изграждане на необходимите компетентности, Следващата дейност която следва да изпълни ИПА е да организира провеждане на обучения по

разработените програми, като участниците бъдат групирани съгласни идентифицираните им индивидуални потребности в съответните обучения, които ще допринесат за изграждането на необходимите компетентности. Последната дейност, която следва да бъде заложена и изпълнена в рамките на проекта на ИПА е оценка на придобитите компетентности и идентифициране на нови потребности от обучение при необходимост. Тази дейност следва да се извърши на два етапа като непосредствено след обучението се оценят усвоените знания и минимум шест месеца след провеждане на обученията се направи оценка как тези знания се прилагат в практиката и се идентифицират потребности от нови обучения на базата на извършване на повторна оценка на компетентностите на съответните служители.

ЛИТЕРАТУРА

Национална стратегия за учене през целия живот за периода 2008 – 2013 г., София, 2008

Стратегия за развитие на държавната администрация 2014 - 2020 г., София, 2014

Постановление № 162 на Министерския съвет от 05.07.2016 г. за определяне на детайлни правила за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ по програмите, финансирани от Европейските структурни и инвестиционни фондове за периода 2014 - 2020 г.

Споразумението за партньорство на Република България, очертаващо помощта ЕСИФ за периода 2014 – 2020 г.