

ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ – НЕВІД’ЄМНА СКЛАДОВА РОЗВИТКУ КОМПЕТЕНЦІЙ ПЕРСОНАЛУ

Обґрунтовано роль і місце підвищення кваліфікації державних службовців. Розглянуто механізм підвищення рівня професійної компетентності державних службовців щодо забезпечення ефективної діяльності органів державної влади європейського зразка.

Ключові слова: підвищення кваліфікації; розвиток компетенцій; рівень професійної компетентності; професіоналізм; кваліфікація державного службовця.

A role and place of in-plant training of civil servants are reasonable. The mechanism of increase of level of professional competence of civil servants is considered in relation to providing of effective activity of public of the European standard authorities.

Key words: in-plant training; development of competences; level of professional competence; professionalism; qualification of civil servant.

Сучасний стан суспільного розвитку України, необхідність забезпечення ефективної діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування всіх рівнів, проблеми адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, упровадження принципу політичної нейтральності державної служби і державних службовців вимагають удосконалення управління чинною системою підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців. При цьому йдеться не про створення нових управлінських структур, а про покращення організації та координації цієї діяльності [3, с. 27]

Указом Президента України від 1 лютого 2012 р. № 45/2012 ухвалено Стратегію державної кадрової політики на 2012 – 2020 роки [8]. Однією з основних її цілей є реалізація державної кадрової політики, яка передбачає виконання першочергових завдань за напрямом підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів, а саме:

– реформування системи підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів на основі модернізації форм і методів навчання з урахуванням специфіки галузі чи сфери управління;

– переорієнтацію системи підвищення кваліфікації на надання спеціальних знань, формування вмінь, необхідних для виконання роботи за певною професією, посадою;

– формування узгодженої системи оцінювання отриманих знань, умінь та навичок за результатами підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації згідно з вимогами, необхідними для виконання роботи за певною професією, посадою, а також формування системи оцінювання під час добору фахівців;

– запровадження системи безперервного професійного навчання кадрів.

У новому Законі України “Про державну службу” від 17 листопада 2011 року № 4050-VI [1] визначені принципи державної служби, серед яких особливе місце займає професіоналізм та введено новий термін – рівень професійної компетентності особи. Це – характеристика особи, що визначається її освітньо-кваліфікаційним рівнем, досвідом роботи та рівнем володіння спеціальними знаннями, уміннями та навичками.

Зміна цілей управління (зорієнтованість на надання якісних сервісних послуг державними службовцями юридичним і фізичним особам), формування демократичного державного управління, зростання та урізноманітнення соціальних проблем суспільства та динамічний розвиток нормативно-правової бази вимагають від державних службовців постійного розвитку, підвищення рівня компетенцій, професіоналізму та кваліфікації. Таким чином, тема дослідження є досить актуальною.

Питання професіоналізму сучасних державних службовців, шляхи та методи підвищення рівня їх професійної компетентності розглядаються не лише в під час наукових досліджень, але й мають суттєво практичне застосування.

Проблеми розвитку компетенцій державних службовців є предметом дослідження багатьох закордонних і вітчизняних науковців. Різні аспекти компетенцій розглядаються в роботах російських науковців, а саме: Ю. Рождественський, І. Стернін, Н. Єгорцова вивчають комунікативні компетенції студентів, що навчаються за спеціальністю “Державне та муніципальне управління”, О. Астафьева, Л. Чайнова, Є. Запорожець – питання формування компетенцій у системі вузівської підготовки державних службовців.

Питання підвищення кваліфікації державних службовців в Україні розглядають у своїх роботах Л. Гогіна (компетентнісний підхід у професійному навчанні державно-управлінських кадрів) [2]. В. Золотарьов у своїх дослідженнях розглядає підходи до вдосконалення кадрової політики у сфері професіоналізації державних службовців, обґрунтовує необхідність модернізації кадрових служб місцевих органів влади [5], А. Кукуля вивчає сутність поняття принципу професіоналізму державної служби, компоненти професійної компетентності державних службовців та особливості запровадження компетентнісного підходу в галузі державної служби [7].

Велика частка досліджень щодо питань компетенцій і компетентностей спрямована на висвітлення питань вищої школи та освітянської галузі взагалі, але не до кінця вирішеними залишаються проблеми запровадження компетентнісного підходу для покращення кадрового забезпечення державного управління, підвищення рівня його професіоналізму та компетентності.

Так, голова Національного агентства з питань державної служби України (далі – Нацдержслужба) В. Толкованов координує розробку низки законів і підзаконних нормативних актів з питань запровадження нового законодавства про державну службу, ініціює підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування з питань запобігання і протидії проявам корупції саме з метою підвищення компетентностей державних службовців [9].

Метою статті є обґрунтування ролі й місця підвищення кваліфікації державних службовців як невід’ємної складової розвитку компетенцій персоналу. Саме безперервний процес підвищення кваліфікації державних службовців має бути основним шляхом забезпечення підвищення кваліфікації задля розвитку компетенцій персоналу.

У більшості країн Європи велике значення має професійна підготовка і перепідготовка державних службовців, що є найважливішою частиною державної політики. Результати навчання державних службовців є умовою для просування по службі, присвоєння чергового рангу, чину, звання, підвищення заробітної плати.

У Франції, Великій Британії та Німеччині існують чіткі формальні кваліфікаційні вимоги, які полягають у наявності вищої освіти для певних рівнів посад [6, с. 132]. Статус державного службовця країн ЄС закріплений у відповідних правових документах. Обов’язковою умовою для прийому на державну службу є наявність базової і спеціальної профільної підготовки.

Прийом на державну службу та просування по ній є органічно пов’язаними з безперервним та регулярним навчанням державних службовців. Працівникам, уперше прийнятим на державну службу, пропонуються програми, спрямовані на отримання загальних знань і навичок, необхідних для виконання посадових обов’язків, існують програми до (чи після) призначення на нову посаду. Під підготовкою державних службовців розуміється довготермінове та короткотермінове навчання, дослужбова підготовка та підвищення кваліфікації. У процесі кар’єрного зростання державний службовець регулярно повинен відвідувати різні курси перепідготовки, проходити стажування.

Виходячи з принципу професіоналізму і компетентності державної служби, державні службовці в Україні зобов’язані постійно підвищувати свою кваліфікацію. Відповідно до ст. 30 Закону України “Про державну службу” від 17 листопада 2011 р. № 4050-VI, існують такі форми підвищення рівня професійної компетентності державного службовця:

- професійні програми;
- спеціальні курси;
- тематичні семінари;
- тренінги;
- стажування;
- інші форми у порядку, визначеному спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань державної служби;
- шляхом навчання (у тому числі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації) у відповідних вищих навчальних закладах згідно із законодавством.

Кожна форма має свою специфіку, особливості застосування. Так, наприклад, підвищення кваліфікації за професійною програмою здійснюється протягом першого року роботи – для вперше прийнятих на державну службу або за результатами щорічного оцінювання, але не рідше одного разу на три роки. Стажування державних службовців у державних органах, а також за кордоном проводиться з метою вивчення досвіду управлінської діяльності, здобуття практичних знань, набуття умінь та навичок

за фахом і може проходити з відривом від державної служби строком від одного до шести місяців на іншій посаді державної служби в тому самому або іншому державному органі. Тематичні семінари – форма навчання, що поєднує в собі лекцію та відповіді на запитання відповідно до запропонованої теми, яка дозволяє за час семінару отримати повну інформацію щодо застосування законодавства з обговорюваної теми, щодо типових претензій контролюючих органів та інше.

В Україні створена і функціонує система підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування. Основним вищим навчальним закладом у цій системі в галузі знань “Державне управління” є Національна академія державного управління при Президентові України та її регіональні інститути (Дніпропетровський, Львівський, Одеський та Харківський).

Відповідно до завдань, визначених у Стратегії державної кадрової політики на 2012 – 2020 роки, діяльність Національної академії державного управління при Президентові України та її регіональних інститутів була спрямована на реалізацію стратегії модернізації системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування.

Результатом роботи щодо підвищення та розвитку професійної компетентності посадовців стало:

- забезпечення безпосереднього зв’язку змісту програм підвищення кваліфікації з пріоритетними напрямками державної політики;
- застосування стандарту норм та вимог до сучасних підходів, критеріїв і механізмів оцінювання якості професійного навчання;
- упровадження навчальних програм підготовки викладачів та організаторів навчання;
- забезпечення взаємодії з органами влади, місцевого самоврядування та навчальними закладами у сфері підвищення кваліфікації;
- запровадження вимог обов’язковості врахування результатів підвищення кваліфікації у процесі кар’єрного зростання.

Відповідно до інформації, наданої Національною академією державного управління при Президентові України у звіті за діяльність у 2012 р. [4], всього пройшли підвищення кваліфікації 21 692 особи (таблиця).

Проаналізувавши таблицю, відмітимо результати підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, які має Харківський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України. В останні два роки на Харківщині підвищенню ефективності роботи державних службовців приділяється набагато більше уваги, ніж раніше. На даний момент в області розроблено і реалізуються два інноваційні проекти в цьому напрямку.

Перший проект стосується вдосконалення ергономічних умов професійної підготовки державних службовців – це “Програма вдосконалення та уніфікації ергономічних умов навчання, підвищення кваліфікації та професійної діяльності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування Харківської області на 2012 – 2016 роки”. Суттю цієї Програми стало перетворення робочих

місць і засобів інтелектуальної праці слухачів регіонального інституту та практичних працівників органів державної влади та органів місцевого самоврядування регіону. При повній реалізації цієї Програми низка кабінетів виконавчих органів регіону отримає подвійне призначення – робочий кабінет та кабінет-аудиторія. Це передбачається зробити шляхом створення аудиторій, відповідним їх оснащенням для функціонування до закінчення робочого дня в режимі робочого кабінету, а після – навчальної аудиторії. За задумом Програми ця мережа розповсюджується на районні адміністрації та райради області. Фактично, це “ноу-хау” дозволить перевести процес навчання та підвищення кваліфікації практичних працівників у безперервний процес, все більше зорієнтований на дистанційні засоби функціонування мереж.

Таблиця

Підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, їх кадрового резерву, інших управлінських кадрів

Показник	Кількість осіб			
	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.
Національна академія державного управління при Президентіві України	3632	3687	4925	3571
Дніпропетровський регіональний інститут	2143	3099	4903	4567
Львівський регіональний інститут	1118	1974	1353	3758
Одеський регіональний інститут	300	1904	2790	2801
Харківський регіональний інститут	3502	3728	6139	6995
Разом	10 695	14 392	20 110	21 692

Другий проект, який розпочатий Харківському регіональному інституті у 2012 р. та діє і по нині, має назву “Особистий портфоліо державного службовця”. Портфоліо – від англ. portfolio – портфель, папка для важливих справ або документів, збірка документів або виконаних робіт та напрацювань певної особи (компанії). Науковцями Харківського регіонального інституту державного управління розроблено портфоліо з довідковою літературою за двома основними напрямками – антикорупційному і євроінтеграційному. Крім того, ця папка-портфоліо містить робочі зошити для фіксації кожним державним службовцем власної праці, досвіду, щоб, наприклад, під час щорічної оцінки або атестації можна було оцінити особистий внесок кожного державного службовця принаймні в ці два основні напрями.

Особливе значення через тренінги, професійні програми, короткотермінові або довготривалі курси та, безумовно, через самоосвіту, набуває постійне і безперервне підвищення кваліфікації посадовцями, обумовлене вимогами часу, динамізмом життя, зміною та постійним удосконаленням нормативно-правової бази.

Таким чином, можна стверджувати, що безперервний, протягом усього професійного життя, процес підвищення кваліфікації державних службовців є обов'язковою умовою розвитку їх компетенцій та органічною запорукою успішного формування кадрового потенціалу державної служби щодо надання якісних послуг громадянам.

Література:

1. Про державну службу : Закон України від 17 листопада 2011 р. № 4050-VI. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4050-17>.
2. Гогіна Л. М. Компетентнісний підхід у професійному навчанні державно-управлінських кадрів: актуальність, передумови та проблеми впровадження / Л. М. Гогіна [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Aiv/2009_2/GOGINA.htm.
3. Державна служба в Україні: соціально-правовий аспекти : навч. посіб. / авт. кол. : Ю. П. Сурмін, Т. В. Могренко, Р. А. Науменко та ін. ; за заг. ред. Р. А. Гогіної. – К. : НАДУ, 2011. – 204 с.
4. Звіт про діяльність Національної академії державного управління при Президентові України за 2012 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.academy.gov.ua/zvit_nadu_2012.html.
5. Золотарьов В. Ф. Професіоналізація державних службовців в умовах розвитку кадрових процесів / В. Ф. Золотарьов // Вісник державної служби України. Науково-практичне видання для державних службовців України. – 2012. – № 1. – С. 40–43.
6. Колісниченко Н. М. Державна служба в Європейському Союзі. Європеїзація та розвиток державної служби в Україні : навч. посіб. / Н. М. Колісниченко ; за заг. ред. М. Бойцуна, О. Рудіка, Я. Мудрого. – К. : Міленіум, 2009. – 248 с.
7. Кукуля А. І. Принцип професіоналізму державних службовців та профілі професійної компетентності посад державної служби / А. І. Кукуля // Вісник державної служби України. Науково-практичне видання для державних службовців України. – 2012. – № 3. – С. 11–17.
8. Стратегія державної кадрової політики на 2012 – 2020 роки. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>.
9. Толкованов В. В. Результати першого року діяльності Національного агентства України з питань державної служби / В. В. Толкованов / Вісник державної служби України. Науково-практичне видання для державних службовців України. – 2012. – № 2. – С. 7–13.

Надійшла до редколегії 08.04.2013 р.