

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ

УДК 35.081.7

В. Ф. ЗОЛОТАРЬОВ

ОЦІНЮВАННЯ ЯКОСТІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ І ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ОЧИМА ПОСАДОВЦІВ

Теоретично обґрунтовано необхідність здійснення аналізу якості підвищення кваліфікації посадовців, узагальнено практику та результати його проведення на прикладі Харківського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України. Розглянуто шляхи підвищення якості підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування.

Ключові слова: якість освіти, моніторинг якості освіти, професійне навчання, підвищення кваліфікації, рівень професійної компетентності посадовців, знання, вміння та навички.

The paper theoretically substantiates the necessity to analyze the quality of in-service training of officials, the results of his practice and the results of its carrying out at the example of Kharkiv Regional Institute of Public Administration at the National Academy of Public Administration under the President of Ukraine are summarized. The ways to improve the quality of civil servants and local government officials' in-service training are examined.

Key words: quality of education, monitoring of the quality of education, vocational training, in-service training, level of officials' professional competence, knowledge, skills and abilities.

Подальша професіоналізація державної служби та служби в органах місцевого самоврядування на всіх рівнях визначена одним із пріоритетних напрямків державної кадрової політики в Україні. Професіоналізація публічної служби відбувається, насамперед, через систему підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, яка складається із Національної академії державного управління при Президентові України, її регіональних інститутів, обласних, міських центрів перепідготовки

та підвищення кваліфікації посадовців, галузевих вищих навчальних закладів післядипломної освіти управлінців.

Проте професійне навчання в навчальних закладах цієї системи не повною мірою відповідає потребам постійного та системного підвищення рівня професійної компетентності, оскільки недостатньо орієнтоване на потреби посадовця в отриманні якісної освітянської послуги, а тому не відповідає європейським стандартам якості.

Підвищення рівня професіоналізму посадовців як основа ефективного управління, на сьогодні вимагає нових наукових та організаційних підходів до організації професійного навчання і, відповідно, моніторингу якості отриманих під час підвищення кваліфікації знань, вмінь та навичок, необхідних для виконання посадових обов'язків.

Дослідженню проблем фахової підготовки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування значну увагу приділяють відомі вітчизняні дослідники, у тому числі В. Бакуменко, Н. Гончарук, С. Дубенко, О. Мельников, О. Оболенський, І. Розпутенко, С. Серьогін та ін. Питання впровадження стандартів якості у сфері професійного навчання посадовців є надзвичайно актуальним, про що свідчать дослідження М. Білинської, С. Ганоцької, Т. Лукіної, Н. Синициної, Ж. Таланової, І. Шпекторенка.

Однак ще бракує наукових праць теоретико-прикладного характеру щодо розв'язання організаційно-правових проблем запровадження системних підходів до оцінювання якості підвищення кваліфікації посадовців у спеціалізованих навчальних закладах в ситуації принципово нових вимог стосовно форм і методів діяльності державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, що й обумовлює актуальність теми дослідження.

Метою статті є теоретичне обґрунтування проведення моніторингу якості освітянських послуг системи підвищення кваліфікації посадовців та практичні аспекти його здійснення на прикладі Харківського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України (далі – Інститут).

Для досягнення поставленої мети вирішуються такі завдання:

- дослідити теоретичні аспекти моніторингу якості підвищення кваліфікації у закладах післядипломної освіти посадовців;
- узагальнити практику та результати оцінювання якості освітянських послуг посадовців в Інституті.

Однією з нагальних і небезпечних проблем державної кадрової політики є низький рівень професіоналізму посадовців, спричинений недостатньо якісним добором на публічну службу, невідповідністю кандидатів на посади державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування вимогам щодо рівня освіти, практичного досвіду роботи, насамперед керівників, формальним підходом при направленні органами влади працівників на навчання та формуванні кадрового резерву на керівні посади.

Зазначимо також, що не повною мірою використовується потенціал магістрів державного управління, недостатньою залишається роль кадрових служб органів влади у здійсненні аналітичної та організаційної роботи з кадрового менеджменту, задоволенні потреби в кваліфікованих кадрах та їх ефективному використанні, прогнозуванні розвитку персоналу, заохоченні працівників до службової кар'єри, забезпеченні їх безперервного навчання.

Несистемність правового забезпечення професійного навчання державних службовців в Україні та значна кількість підзаконних актів призводять до неузгодженості проходження ними підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації, які не пов'язані з плануванням їх кар'єри, а недосконалість механізмів добору державних службовців на навчання та професійно-кваліфікаційних характеристик посад – до неузгодженості змісту навчання з їх безпосередніми функціональними обов'язками тощо [1, с. 513].

Серед шляхів вирішення деяких завдань розроблення і впровадження стандарту вищої освіти в галузі державного управління Н. Синицина виділяє: визначення змісту безперервного навчання фахівців через галузеві стандарти освіти; взаємоузгодження змісту навчання державних службовців між виконавцями – навчальними закладами та замовниками – органами влади; підготовку експертів для перевірки якості наданих освітніх послуг. На її думку, єдиним можливим способом перевірки якості освіти державних службовців може бути комплексне оцінювання [2, с. 259].

Вважається, що складовими якості освіти можуть виступати: якість освіти (знання, уміння, способи вирішення завдань); якість методів навчання і виховання (організація та мотивація пізнавальної діяльності, контроль за організацією навчального процесу); якість освіченості особистості (опанування відповідних знань, умінь та навичок), якість освітніх послуг (якість ресурсного забезпечення).

Застосування системи управління якістю підготовки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування дасть змогу долучити до процесів підвищення якості не тільки керівництво закладу, а й весь персонал, здійснювати самооцінку діяльності на рівні кожного структурного підрозділу, що забезпечить підготовку посадовців відповідно до суспільних вимог [3, с. 29].

Можна стверджувати, що перевірка якості підготовки фахівців – це одночасно й перевірка якості роботи викладача, організації навчального процесу, основним результатом якого є професійна компетентність посадовця.

З огляду на вищезазначене та зважаючи на те, що законодавчо державна служба визначена як професійна діяльність державних службовців з підготовки пропозицій щодо формування державної політики, забезпечення її реалізації та надання адміністративних послуг [4], виникає потреба у неперервному навчанні посадовців.

Виходячи з наведеного, для забезпечення системності, послідовності, упорядкованості, цілісності та неперервності системи професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування слід будувати її на принципах системи управління якістю шляхом впровадження єдиної державної кадрової політики, розробки політики управління якістю професійного навчання посадовців; розробки та введення єдиних державних стандартів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування із визначенням чітких вимог щодо термінів, форм, методів, змісту навчання та критеріїв оцінювання його якості відповідно до категорій посад на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування і їх посадових обов'язків.

У цілому забезпечення гарантії якості професійного навчання державних службовців може бути досягнуто за умови застосування системи стандартів освіти.

Оцінювання ефективності навчального процесу у регіональних інститутах державного управління Національної академії державного управління при Президентіві України, закладах післядипломної освіти посадовців здійснюється шляхом впровадження механізму зворотного зв'язку (анкетування слухачів після завершення навчання), який відслідковує розбіжності між потребами в навчанні та його задоволенням, допомагає виявити результативність тих чи інших форм занять, мотивацію слухачів, сформувані нові потреби, оцінити якість організаційних та змістовних аспектів навчання, визначити рівень викладання, отримати зауваження та пропозиції, що дозволяє оперативно вносити зміни в роботу з метою вдосконалення навчального процесу.

Для ефективного виконання місцевих програм соціально-економічного розвитку, надання якісних адміністративних послуг населенню в органах влади повинні працювати висококваліфіковані кадри, які мають високий рівень професійної компетентності та здатні виконувати свої посадові обов'язки. Зазначене спонукає заклади післядипломної освіти посадовців забезпечувати належне проведення курсів підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування на основі оцінювання якості проведення занять на зазначених курсах.

Для проведення дослідження щодо аналізу якості підвищення кваліфікації посадовців в Інституті застосовано анкетування працівників обласної, районних державних адміністрацій та посадових осіб обласної, міських, районних, селищних та сільських рад Харківської області після закінчення ними навчання за програмами тематичних семінарів, професійних програм.

Об'єктом анкетування являються державні службовці місцевих органів державної влади та посадові особи місцевого самоврядування Харківської області, а предметом – оцінка якості підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування.

Анкетування посадовців (кількість опитаних склала 735 осіб, тобто майже кожен третій слухач курсів підвищення кваліфікації в Інституті) проводилося у період з травня по листопад 2014 р. та здійснювалося згідно розробленої анкети безпосередньо після закінчення їх навчання на курсах підвищення кваліфікації в Інституті.

Важливим мотиваційним фактором для посадовця щодо підвищення власної кваліфікації виступає ініціювання направлення його саме на заходи з підвищення рівня професійної компетентності. Респондентам було запропоновано декілька варіантів визначення ініціаторів направлення на навчання посадовців.

Слід зазначити, що респонденти визнали, що відділи кадрової роботи органів влади найбільшою мірою (38 %) виступають саме ініціаторами направлення на навчання посадовців. Характерно те, що на другому місці серед ініціаторів респонденти визначають особисто себе (31 %). Безпосередній керівник респондента ініціює навчання майже кожного четвертого свого підлеглого (24 %). Керівники органів влади, де працюють респонденти, серед ініціаторів навчання виступають лише практично у кожному шостому випадку (18 %). Зазначимо, що до цієї справи підключався відділ кадрової роботи обласної державної адміністрації (10 %).

Наступне питання полягало у з'ясуванні у респондентів думки щодо їх власних настанов у час направлення підвищення кваліфікації на оновлення на курсах певних знань, вмінь та навичок, набуття досвіду тощо. Респондентам було запропоновано самостійно визначити оцінку (за 5-бальною системою) поставлених перед собою певних завдань, які б вони бажали вирішити під час навчання в інституті.

Найвищу оцінку респонденти поставили за отримання під час підвищення кваліфікації необхідних професійних знань (4,66), професійних вмінь та навичок (4,58), загальноосвітніх знань (4,57), набуття професійного досвіду (4,51). Водночас значно менше цікавило респондентів-працівників органів влади на час їх підвищення кваліфікації наступні завдання: набуття особистісних якостей (4,19) та підвищення загальнокультурного рівня (4,33).

Найбільш суттєвими показниками, за якими слід оцінювати ефективність підвищення кваліфікації посадовців, респонденти, насамперед, визначили такі: грамотне використання діючої правової бази, рівень володіння необхідними практичними вміннями та навичками; використання новітніх наукових досягнень у сфері своєї діяльності.

Основними видами перешкод, що суттєво заважає використанню знань, отриманих під час підвищення кваліфікації, респонденти визначають наступні: відсутність матеріальних стимулів; низька заробітна плата; відсутність сучасної оргтехніки, відсутність можливостей для кар'єрного зростання та необхідних повноважень. Цікавим уявляється той факт, що майже кожному четвертому респонденту нічого не заважає використовувати отримані під час навчання знання.

Перейдемо до безпосереднього оцінювання респондентами результатів зазначеного навчання.

Майже всі респонденти відзначають корисність занять, які проводили для них Інститут на курсах підвищення кваліфікації.

До причин, за якими окремі респонденти (0,1 % від їх загальної кількості) зазначили, що навчання не виявилось корисним для них, виходячи з того, що воно не вплинуло на кар'єру, а одержаний документ про освіту не має суттєвої цінності.

Дві третини респондентів вважають достатньою тривалість курсів підвищення кваліфікації.

Респонденти достатньо високо оцінили загальний рівень організації проведення занять на курсах підвищення кваліфікації в Інституті, у тому числі стосовно рівнів організації навчання (4,42) та професійності викладачів і ефективність у передачі знань, умінь та навичок (4,62).

Під час підвищення кваліфікації в Інституті переважна частина респондентів отримали (за ранжуванням) необхідні знання, вміння та навички, які використовують у своїй роботі, відзначила, що ці знання та вміння відповідають їх професійній діяльності, програми підвищення кваліфікації відповідають заявленим посадовцями цілям та завданням навчання, практичній спрямованості було присвячено достатньо кількості часу.

Більш зрозумілишими відзначають три чверті опитаних після підвищення кваліфікації в Інституті стали для посадовців завдання організації, де вони працюють.

Значна кількість респондентів відзначають, що навчання дозволило реалізувати під час підвищення кваліфікації їх заявлені завдання оновити (поглибити) загальноосвітні знання (90,4 %), професійні знання (88,1 %), професійні уміння та навички (84,2 %), набути професійний досвід (85,6 %), особистісні якості (81,4 %), розвинути інтелектуальний потенціал (89,6 %), підвищити загальнокультурний рівень (88,1 %).

Виходячи з наведеного вище, практично всі респонденти порадили іншим посадовцям взяти участь у подібному навчанні.

Посадовці визначили такі теми семінарів, які викликали у них найбільший інтерес: запобігання та протидія корупції, управління персоналом, культура ділового мовлення, гендерна політика, інвестиційна і конкурентна спроможність територій, надання адміністративних послуг.

Респонденти запропонували під час навчання приділяти більше часу практичним прикладам з діяльності органів влади, обміну досвідом, діалогу з аудиторією, використовувати презентаційні матеріали.

Посадовці визначали перелік отриманих та засвоєних під час підвищення кваліфікації знань, умінь та навичок, які респонденти передбачають безпосередньо використати у своїй професійній діяльності. Серед них, в першу чергу, застосування відповідних законодавчих актів, ділове мовлення, законодавство про державну службу та службу в органах

місцевого самоврядування, правила етики та ділового етикету, роз'яснення положень антикорупційного законодавства, проблеми якісного надання адміністративних послуг, розв'язання конфліктних ситуацій в колективі.

Цікаво навести перелік планів чи намірів щодо професійної діяльності, які з'явилися у респондентів у результаті підвищення кваліфікації. На перших місцях бачимо плани посадовців продовжувати підвищувати кваліфікацію, вступити на навчання до Інституту для здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня магістр у галузі знань “Державне управління”, застосовувати отримані знання в роботі, кваліфіковано підходити до виконання своїх службових обов'язків.

Організаторам підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування рекомендовано в майбутньому зосередити більше уваги на змістовну частину навчання, яка повинна бути спрямована, насамперед, на навчання практичним навичкам, завдання професійної діяльності посадовців, чітке використання діючої правової бази; рівень володіння необхідними практичними вміннями та навичками; використання новітніх наукових досягнень у сфері своєї професійної діяльності.

Важливу роль у підвищенні ефективності діяльності посадовців органів влади відіграє постійний моніторинг якості надання їм послуг у сфері підвищення кваліфікації. Посадовцям на період підвищення кваліфікації бажано рекомендувати ставити перед собою, насамперед, завдання оновити (поглибити) необхідні: професійні знання, професійні уміння та навички, загальноосвітні знання. Організатори підвищення кваліфікації зобов'язані активніше застосовувати запрошення практиків з органів державної влади та органів місцевого самоврядування, запроваджувати виконання практичних завдань та розв'язання ситуаційних вправ.

Перспективами подальших розвідок у даному напрямку можуть бути дослідження процесу управління професійним та посадовим розвитком персоналу органів влади, модернізації їх кадрових служб.

Література:

1. *Прудіус Л.* Концептуальні засади запровадження системи управління якістю професійного навчання державних службовців / Л. Прудіус // Ефективність державного управління : зб. наук. пр. ЛРІДУ НАДУ. – Вип. 18/19 / за заг. ред. чл.-кор. НАН України В. С. Загорського, доц. А. В. Ліпенцева. – Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2009. – 560 с.

2. *Синицина Н. Г.* Розроблення стандартів вищої освіти в галузі державного управління / Н. Г. Синицина // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. пр. – Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ “Магістр”, 2005. – № 1 (23). – С. 259–268.

3. *Коржевська Г. М.* Управління якістю підготовки державних службовців як основа професіоналізації кадрів / Г. М. Коржевська // Стратегія регіонального розвитку: формування та механізми реалізації :

матеріали наук.-практ. конф. за міжнар. участю, 31 жовтня 2008 р. – Одеса : ОРІ НАДУ – 2008. – С. 124–126.

4. Про державну службу : Закон України : прийнятий 17.11.2011 р. № 4050-VI // Уряд. кур'єр. – 17.01.2012. – № 8. – С. 12.

Надійшла до редколегії 07.11.2014 р.

УДК 35.08

Ю. В. КОНОТОПЦЕВА

ДІЯЛЬНІСТЬ СЛУЖБ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ УКРАЇНИ

Проаналізовано завдання та функції служб управління персоналом в органах державного управління відповідно до сучасного нормативно-правового забезпечення. Визначено основні традиційні функції служб персоналу щодо кадрового адміністрування та нові функції з управління персоналу.

Ключові слова: державна служба, служба персоналу державного органу, завдання та функції служб персоналу, ролі служб управління персоналом.

An analysis of the main tasks and functions of human resource departments in public authorities has been conducted with account of the current regulatory framework. The key traditional functions of HR departments in staffing administration as well as the new HR-management functions have been determined.

Key words: civil service, human resource department of a public authority, tasks and functions of HR departments, roles of HR departments.

Розвиток України як сучасної європейської держави посилює вимоги до результативності діяльності державної служби. Недостатній рівень застосування сучасних технологій управління людськими ресурсами в органах державного управління призвели до низки проблем інституту державної служби, таких як низька мотивація праці державних службовців, відсутність результативних планів кар'єри, неефективність проведення оцінювання, програм професійного розвитку та ін. Реформування системи державної служби повинно проходити шляхом впровадження цілісної та ефективної системи управління персоналом, зокрема організаційних підходів до управління державною службою.

Основи управління персоналом органів державного управління закладено у працях С. Дубенко, Н. Нижник, О. Оболенського, В. Олуйка,