



рад без відриву від основного місця роботи з максимально позитивним результатом щодо конкретного проекту місцевого і регіонального розвитку у тому напрямку, який потрібен відповідній територіальній громаді, що дасть можливість підвищити загальний рівень роботи органу місцевого самоврядування.

Якісне фахове кадрове забезпечення органів місцевого самоврядування, а також ефективна регіональна кадрова політика, спрямована на професіоналізацію служби місцевого самоврядування, об'єднує всі складові адміністративно-управлінських перетворень. Відповідно, слід забезпечити становлення професійної, високоєфективної, високоавторитетної служби, організувавши підготовку нової генерації керівників, вихованих на кращих прикладах вітчизняного та закордонного досвіду.

Робота посадової особи — складний багатогранний процес. І тільки створення стабільного балансу професійності працівників, їх відповідальності та розуміння того, що кожне управлінське рішення ототожнюється в суспільстві з рішенням і діями громади та держави в цілому, дасть можливість досягти нової інституційної спроможності громади й запровадити сучасні практики та технології управління на основі підвищення професійного рівня посадових осіб місцевого самоврядування.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Інформація з офіційного веб-сайту Президента України В. Януковича 24.10.2012.- [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/news/25902.html>
2. «Державна політика щодо місцевого самоврядування: стан, проблеми та перспективи»: зб. матеріалів 2-ої Всеук. наук.-практ. конф. / за заг. ред. проф. Бордачева Ю.М. — Херсон: Олді-плюс, 2010 — 143 с.
3. Некряч А. Місцеве самоврядування: курс лекцій. — К.: КИМУ, 2008. — 280 с.
4. Дехтяр А.О. Управлінські рішення в органах державної влади: [монограф.] / А.О. Дехтяр, В.Ю. Степанов, С.В. Тарабан; за заг. ред. А.О. Дехтяра — Харків: «С.А.М.», 2010.
5. Молодожен Ю.Б. Самодостатність територіальних громад: системний підхід: монографія. — Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2010. — 370 с.
6. Постанова Кабінету Міністрів «Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування» від 7 липня 2010 року № 564.

# ПЕРСПЕКТИВИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ТА ДЕПУТАТІВ МІСЦЕВИХ РАД

## Досвід Дніпропетровської області



**Павло ЩЕРБАКОВ,**  
кандидат економічних наук, доцент,  
заступник директора з підвищення  
кваліфікації і міжнародного  
співробітництва Дніпропетровського  
регіонального інституту державного  
управління Національної академії  
державного управління при  
Президентіві України

**П**рограмою економічних реформ Президента України В.Ф. Януковича на 2010–2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» сформульовані пріоритети державної політики щодо визначення перспектив розвитку людських ресурсів. При цьому значна роль у їх реалізації належить державним службовцям, посадовим особам місцевого самоврядування, депутатам місцевих рад, які є безпосередніми провідниками здійснення реформ на місцях. У зв'язку з цим для досягнення поставлених цілей вкрай актуальною є проблема реформування системи професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб

місцевого самоврядування й депутатів місцевих рад.

Останніми роками особливого значення набула проблема забезпечення підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування і депутатів місцевих рад. Особливо актуальними ці питання постають після суттєвого оновлення депутатського корпусу та кадрового складу органів місцевого самоврядування. З урахуванням надзвичайної важливості необхідності вирішення зазначених вище питань на державному рівні Кабінет Міністрів України прийняв два розпорядження: від 8 квітня 2009 року № 385-р «Про схвалення Концепції формування системи підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад» [1] та від 23 вересня 2009 року № 1134-р «План заходів на період до 2011 року щодо реалізації Концепції формування системи підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад» [2]. Однак суттєву частину положень вказаних розпоряджень Кабінету Міністрів України не було виконано, що практично унеможливило їх реалізацію на місцевому рівні.

Незважаючи на це, Дніпропетровська область має певний позитивний досвід в організації і проведенні професійного навчання та підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад за ініціативою обласної ради та Дніпропетровського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентіві України (далі — Інститут).

Так у рамках Програми розвитку місцевого самоврядування в Дніпропетровській області на 2007–2011 роки, затвердженої рішенням Дніпропетровської обласної ради від 14.05.2007 року № 181-9/V [3], обласна рада спіль-



но з Інститутом організувала і провела низку навчальних комунікативних заходів (семінарів, круглих столів, конференцій, тренінгів) з підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад за кошти обласного бюджету. Більшість вказаних заходів була організована за куцшовим принципом шляхом проведення провідними викладачами інституту і працівниками обласної ради виїзних семінарів — круглих столів, тренінгів тощо на базі окремо визначених районів області з одночасним забезпеченням слухачів відповідними навчально-методичними матеріалами. Це дало можливість за декілька років охопити навчальними заходами з підвищення кваліфікації значну частину депутатського корпусу й посадових осіб місцевого самоврядування області і, в першу чергу, новообраних та новопризначених на посади. Така взаємодія Інституту і обласної ради, а відповідно, органічне поєднання теорії і практики державного управління при реалізації заходів з підвищення кваліфікації зазначеної категорії посадовців дало свої позитивні результати. Тому на наступні п'ять років обласна рада пролонгувала зазначену Програму розвитку місцевого самоврядування в Дніпропетровській області для максимального охоплення відповідними навчальними заходами з підвищення кваліфікації депутатів місцевих рад і посадових осіб місцевого самоврядування області.

З серпня поточного року Інститут бере активну участь у виконанні плану заходів на період до 2014 року щодо реалізації Концепції реформування системи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затвердженої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 18 липня 2012 року № 480-р (далі — План заходів) [4]. Національною академією при Президентові України наказом від 20 серпня 2012 року № 199 затверджено і доведено для виконання до регіональних інститутів аналогічний конкретизований план заходів щодо реалізації цієї Концепції.

Але при цьому викликає певне занепокоєння реальне виконання Плану заходів у зв'язку з неточностями та суперечностями окремих його положень. Так, по-перше, пунктом 2 Плану заходів передбачено, починаючи з 2012 року, оновити програми підвищення кваліфікації державних службовців, поса-

дових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад відповідно до пріоритетів державної політики щодо визначення перспектив розвитку людських ресурсів та основних напрямів Програми економічних реформ на 2010–2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» та провести їх випробування, в той час як пунктом 7 цього ж Плану заходів Нацдержслужби, МОНмолодьспорту й НАДУ доручено у 2013 році затвердити вимоги до змісту зазначених програм підвищення кваліфікації та обсягу навчальних годин, що є, на наш погляд, нелогічним.

По-друге, пунктом 11 Плану заходів передбачено «забезпечити щорічне вивчення та визначення потреб у підвищенні кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад з урахуванням планування їх кар'єри та результатів роботи на відповідних посадах» [4, с. 4], співвиконавцями якого нарівні з іншими визначено навчальні заклади системи підвищення кваліфікації. Однак, на нашу думку, і це підтверджується положеннями відповідних нормативно-правових актів держави з питань розглянутої проблематики, питання визначення потреб і, зокрема, навчальних потреб у підвищенні кваліфікації посадовців усіх рівнів є прерогативою і безпосереднім завданням відповідних центральних та місцевих органів державної виконавчої влади й органів місцевого самоврядування (за згодою), як офіційних замовників на таке підвищення кваліфікації кадрів.

Роль і повноваження навчальних закладів системи підвищення кваліфікації у цьому питанні полягає саме в участі у вивченні зазначеної потреби і наданні пропозицій вказаним замовникам на відповідне навчання управлінських кадрів для легітимного та офіційного визначення і доведення до виконавців державного й регіонального замовлення на підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування і депутатів місцевих рад з необхідним фінансовим забезпеченням цього процесу.

У зв'язку з цим вважаємо нелогічним покладання обов'язків щодо щорічного визначення потреб у підвищенні кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад на навчальні заклади системи підвищення кваліфікації, й пропонуємо закріпити за останніми участь у вивченні зазначених потреб

і забезпеченні виконання доведеного до них офіційного замовлення на надання відповідних навчальних послуг.

По-третє, окремі положення Плану заходів носять дещо декларативний характер і не містять конкретного механізму їх реалізації, зокрема це стосується пунктів 10, 12, 13 і останнього абзацу пункту 14.

Особливо проблематичною вбачається можливість забезпечення мережею навчальних закладів підвищення кваліфікації депутатів місцевих рад, які приймають на місцевому рівні вкрай важливі рішення для підвищення ефективності соціально-економічного розвитку територій і потребують відповідного рівня професіоналізму. Якщо чинне законодавство про державну службу і службу в органах місцевого самоврядування чітко встановлює періодичність обов'язкового підвищення кваліфікації державними службовцями та посадовими особами місцевого самоврядування, то стосовно депутатів місцевих рад така регламентація у вітчизняній нормативно-правовій базі відсутня і, відповідно, потребує подальшої розробки та реалізації.

Загалом слід зазначити, що завдання вказаного Плану заходів будуть виконані усіма закладами мережі підвищення кваліфікації, але окремі його положення потребують додаткового опрацювання, роз'яснення і конкретизації.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Про схвалення Концепції формування системи підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 8 квітня 2009 № 385-р — Режим доступу: <http://rada.gov.ua> або // Офіційний вісник України від 24.04.2009. — № 28.
2. План заходів на період до 2011 року щодо реалізації Концепції формування системи підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 23 вересня 2009 р. № 1134-р. — Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>
3. Про програму розвитку місцевого самоврядування в Дніпропетровській області на 2007–2011 роки: Рішення Дніпропетровської обласної ради від 14 травня 2007 р. № 181-9/V/ — Режим доступу: <http://www.oblrada.dp.ua>
4. Про затвердження плану заходів на період до 2014 року щодо реалізації Концепції реформування системи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 18 липня 2012 р. № 480-р — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua>