

Основними напрямками організації обліку праці та її оплати мають бути: правильна організація обліку особового складу та робочого часу, нарахування заробітної плати, суворе дотримання законодавства про оплату праці, точні та своєчасні розрахунки з оплати праці.

Для вдосконалення процесу обліку оплати праці необхідно здійснити автоматизацію обробки інформації в бюджетних установах, що дозволить підняти рівень організації праці в сфері управління, дасть можливість значно зменшити витрати часу на обчислення та розрахунки; сприятиме впровадженню раціональних форм первинних документів, та підвищенню оперативності та достовірності інформації.

Наук. керівн. Євфремова Л. В.

Література: 1. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку № 132 "Виплати працівникам" у державному секторі від 26.01.2012 р. № 121/20434 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua>. – Назва з екрану. 2. Чадченко О. С. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці в бюджетних установах / О. С. Чадченко // Управління розвитком. – 2012. – № 10. – 193 с. 3. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua>. – Назва з екрану. 4. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери : Постанова Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. № 1298 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua>. – Назва з екрану. 5. Тонконог Т. Ю. Особливості системи оплати праці працівників бюджетної сфери та напрямків її удосконалення : підручник / Т. Ю. Тонконог. – Х. : Харківський національний університет внутрішніх справ, 2010. – 198 с. 6. Нестеренко Ж. К. Особливості організації оплати праці в бюджетних установах та необхідність її комп'ютеризації / Ж. К. Нестеренко // Сталий розвиток економіки. – 2012. – 262 с. 7. Старченко Н. М. Удосконалення методики обліку виплат працівникам в бюджетних установах / Н. М. Старченко // Економічні науки. – 2012. – 284 с. 8. Власюк Г. В. Організація облік та вдосконалення звітності з оплати праці в бюджетних установах / Г. В. Власюк // Довідник економіста. – 2010. – 168 с. 9. Кузнецова Т. В. Основи організації і обліку оплати праці в бюджетних установах / Т. В. Кузнецова // Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. – 2010. – 189 с.

УДК 351.851:35.077

Легка Л. М.

Слухач магістратури
за спеціальністю "Державна служба" ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Анотація. Розглянуто проблеми розвитку системи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад. Визначено напрями удосконалення державної політики у сфері підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, основним серед яких виділено запровадження інноваційних форм та видів підвищення кваліфікації для державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад.

Аннотация. Рассмотрены проблемы развития системы повышения квалификации государственных служащих, должностных лиц местного самоуправления и депутатов местных советов. Определены направления усовершенствования государственной политики в сфере повышения квалификации государственных служащих, должностных лиц местного самоуправления и депутатов местных советов, основным среди которых выделено внедрение инновационных форм и видов повышения квалификации для государственных служащих, должностных лиц местного самоуправления и депутатов местных советов.

© Легка Л. М., 2014



Annotation. The article is devoted to the problems of development of the system of in-plant training of civil servants, public servants of local self-governments and deputies of local councils. Areas of improvement of public policy are identified for advanced training of civil servants, public servants of local self-governments and deputies of local councils, the basic ones being introduction of innovative forms and types of advanced training for civil servants, public servants of local self-governments and deputies of local councils.

Ключові слова: органи державної влади, місцеве самоврядування, система підвищення кваліфікації, інноваційні форми навчання, тренінгові технології.

Становлення демократичної, правової, соціальної держави, розвиток громадянського та інформаційного суспільства, європейська інтеграція України, проведення політичної, адміністративної та економічних реформ вимагають, щоб компетентність, професіоналізм і лідерство відігравали провідну роль у діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування. Однак унаслідок ряду причин в Україні не було створено ефективну систему підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, яка достатньою мірою задовольняла б потреби органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування у високопрофесійних кадрах, здатних ефективно виконувати поставлені перед ними завдання. Усе це обґрунтовує актуальність розгляду проблем розвитку системи підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування.

Окремі теоретичні і практичні аспекти проблем підвищення професійного рівня державних службовців та осіб місцевого самоврядування займалися такі вчені, як: О. Амосов, Н. Гавкалова, Н. Липовська, О. Оболенський та ін. [1 – 3].

Узагальнення наукових публікацій [1 – 3] дозволило виявити основні проблеми діючої системи підвищення кваліфікації в органах державної влади та місцевого самоврядування: по-перше, неврегульованість питань щодо визначення статусу навчальних закладів, що належать до системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування та забезпечують підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад; по-друге, невідповідність наявних програм підвищення кваліфікації вимогам щодо діяльності державних органів та органів місцевого самоврядування; по-третє, відсутність прямого взаємозв'язку між підвищенням кваліфікації та кар'єрним зростанням.

Крім того, для забезпечення ефективного функціонування системи підвищення кваліфікації необхідно вдосконалити відповідну нормативно-правову базу, розробити ефективний механізм вивчення потреб і оцінки якості навчання, поліпшення ресурсного забезпечення, посилення кадрового і науково-методичного потенціалу.

Удосконалення системи підвищення кваліфікації в органах державної влади та місцевого самоврядування можливе шляхом її реформування відповідно до положень Концепції реформування системи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад (далі – Концепція), яку було схвалено Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2011 року № 1198-р [4].

Метою зазначеної Концепції є визначення шляхів і способів забезпечення підвищення професійної компетентності державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад шляхом створення належних умов для їх безперервного навчання в навчальних закладах системи підвищення кваліфікації, шляхом стажування, а також самостійного навчання з урахуванням кращої світової практики та вітчизняних традицій. Основними завданнями цієї Концепції є розроблення: механізму підвищення рівня професійної компетентності державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад для ефективного здійснення покладених на них повноважень; нормативно-правової бази з питань підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад [4].

Ґрунтуючись на основних положеннях зазначеної Концепції [4] та провідних публікаціях вчених [1 – 3], пропонуються такі напрями вдосконалення системи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад:

- 1) дотримання безперервності підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад у кожному регіоні;
- 2) визначення видів підвищення кваліфікації для відповідних категорій державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад із застосуванням інноваційних форм і методів професійного розвитку кадрів сфери державного управління та місцевого самоврядування (зокрема тренінгових технологій, дистанційне навчання тощо);
- 3) запровадження інноваційних методів оцінювання результатів підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад;
- 4) зміцнення взаємозв'язку між органами державної влади, органами місцевого самоврядування та навчальними закладами системи підвищення кваліфікації.

Для впровадження в практику органів державної влади та місцевого самоврядування зазначених напрямів удосконалення системи підвищення кваліфікації є необхідним: удосконалення

нормативно-правової бази з питань підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад; внесення змін до програм підвищення кваліфікації, що відповідають перспективам розвитку державного управління, місцевого самоврядування, держави і суспільства в цілому; приведення змісту й обсягу навчальних годин програм підвищення кваліфікації відповідно до пріоритетних напрямів державної політики та перспектив розвитку людських ресурсів; створення належних умов для залучення науково-педагогічних і наукових працівників, працівників державних органів та органів місцевого самоврядування до роботи в навчальних закладах системи підвищення кваліфікації; поліпшення інформаційного, матеріально-технічного забезпечення функціонування системи підвищення кваліфікації; проведення державного моніторингу, методичного та аналітичного супроводження діяльності системи підвищення кваліфікації.

Таким чином, реалізація заходів сприятиме проведенню єдиної державної політики у сфері підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад і дасть змогу: по-перше, створити ефективну систему підвищення кваліфікації, що забезпечить підвищення ефективності державного управління та місцевого самоврядування в цілому; по-друге, оптимізувати мережу навчальних закладів системи підвищення кваліфікації, задовольнити в повному обсязі потребу в підвищенні кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад; по-третє, впровадити інноваційні форми та види підвищення кваліфікації для державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад (зокрема, тренінгові технології, дистанційне навчання тощо), що сприятиме кваліфікованому здійсненню ними своїх повноважень та виконанню покладених на них обов'язків.

Наук. керівн. Шумська Г. М.

Література: 1. Амосов О. Ю. Підготовка кадрів для державної служби як засіб формування інтелектуального капіталу державного управління [Електронний ресурс] / О. Ю. Амосов, Н. Л. Гавкалова. – Режим доступу : <http://www.dbuapa.dp.ua/zbirnik/2009-02/09aoykdu.pdf>. – Назва з екрану. 2. Липовська Н. Напрями підвищення якості професійної підготовки державних службовців [Електронний ресурс] / Н. Липовська. – Режим доступу : http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/vamcudu_2013_1_15.pdf. – Назва з екрану. 3. Оболенський О. Державна служба : підручник / О. Оболенський. – К. : КНЕУ, 2006. – 472 с. 4. Про схвалення Концепції реформування системи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад : Розпорядженням КМУ від 28 листопада 2011 року № 1198-р [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1198-2011>. – Назва з екрану.