

ресурс]. – Париж : Вид-во ЮНЕСКО, 2005. – Режим доступу: http://www.unesco.ru/files/docs/ci/WorldReport-Knowledge_society.pdf.

4. Дресвянников В.А. Построение системы управления знаниями на предприятии : монографія / В.А. Дресвянников. – М. : КНОРУС, 2015. – 258 с.

5. Каленюк І. С. Розвиток вищої освіти та економіка знань : монограф. / І.С. Каленюк, О.В. Куклін. – К. : Знання, 2012. – 343 с.

6. Мильнер Б.З. Управление знаниями : монографія / Б.З. Мильнер. – М. : ИНФРА-М, 2013. – 259 с.

7. Смолінська Н. В. Система управління знаннями у забезпеченні інноваційного розвитку підприємства / Н. В. Смолінська // Логістичні підходи в системі державного управління: збірник наукових праць Донецького державного університету управління. – Донецьк : ДонДУУ, 2012. – Т. XIII. – 156 с.

8. Стратегічне управління знаннями підприємства : монографія [А.П. Наливайко, О.М. Гребешкова, Л.П. Батенко та ін.] ; за заг. ред. д.е.н. проф. А.П. Наливайка. – К. : КНЕУ, 2014. – 445 с.

9. Carlsson, B. On the nature, function and composition of technological systems / B. Carlsson, R. Stankiewicz // Journal of Evolutionary Economics. – 1991. – Vol. 1, № 2. – P. 93–118.

10. Castells, M. The Information Age: Economy, Society and Culture. Vol. 1 : The Rise of the Network Society / M. Castells. – Maiden ; Oxford : Blackwell Publishers, 1996. – 556 p.

УДК 35: 354.32

Замараєв А. В., здобувач, КНУТШ

ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ: ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА КАДРІВ

Автор наголошує, що не дивлячись на підвищення кваліфікаційного рівня державних службовців в Україні, у системі державного управління є проблеми ефективності використання людського потенціалу. Пропонується оцінювати відповідність кількісних і якісних характеристик кадрового потенціалу цілям і задачам державного управління.

Ключові слова: професійна освіта, державне управління, кваліфікація, людський потенціал, людський капітал.

In Ukraine, there is a need in the scientific analysis of the problems of human resources and human capital management in public administration. To discover the contents of the main components of human capital and substantiate human capital efficiency in public administration. The situation regarding human resources in the public administration system in Ukraine is quite controversial. Every year the qualification of

civil servants increases, while a constant need for specific professions also increases every year. In this context, it is important and urgent to conduct a detailed analysis of the components of a qualitative assessment of human resources.

Keywords: *vocational education, public administration, qualification, human potential and human capital.*

Постановка проблеми. Стратегія майбутнього розвитку держави це, в першу чергу, стратегія професійної підготовки кадрів, підвищення їхньої управлінської культури і наріжним каменем для цього повинен бути процес вдосконалення всієї системи державного управління в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. З наукової точки зору проблему людського потенціалу у середині XIX століття розглядали К. Маркс, В. Парето, Ф. Кене, У. Петті, А. Сміт та інші. Засновниками концепції людського розвитку вважаються А. Сен, К. Гріффін, Дж. Найт, Махбуб уль Хак. Людський капітал досліджували Т. Шульц, Г. Беккер, Е. Денісон, Дж. Кендрік, Дж. Коулман. Сучасні українські та російські дослідники – В. Антонюк, Є. Грішнов, А. Добринін, С. Дятлов, Е. Лібанова, В. Новіков вивчають різні аспекти розвитку людського потенціалу, доводячи, що це складна, комплексна категорія.

Постановка завдання. Метою нашого дослідження є аналіз системи професійної підготовки кадрів для державного управління в Україні в контексті ефективності використання людського потенціалу і людського капіталу в державному управлінні.

Виклад основного матеріалу. Одним з основних напрямків адміністративної реформи в Україні є створення нової системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, готових до впровадження нововведень і до несення відповідальності за прийняті рішення. Відповідно до Закону України «Про вищу освіту» підготовка фахівців для роботи в органах державної влади та органах місцевого самоврядування позиціонується як післядипломна освіта. Це «спеціалізоване вдосконалення освіти та професійної підготовки шляхом поглиблення, розширення і оновлення професійних знань, умінь і навичок або отримання нової кваліфікації на основі отриманого раніше освітньо-кваліфікаційного рівня спеціаліста / магістра і практичного досвіду» [12].

Професійне навчання державних службовців здійснюється вищими навчальними закладами IV рівня акредитації, які ліцензовані та акредитовані за напрямом «Державне управління». Національна мережа закладів системи професійного навчання включає: Національну академію державного управління при Президентові України, і її 4 регіональні інститути у Дніпропетровську, Львові, Одесі, Харкові. Детальний звіт про щорічну діяльність, зокрема за якісним і кількісним складом підготовлених фахівців і про форми підготовки подається у їхніх звітах [2, с. 3–7]. Також в систему включені інші вищі навчальні заклади, ліцензовані та акредитовані для підготовки магістрів за спеціальностями галузі знань «Державне

управління» [9]. Як виявляється, найбільш популярною формою підготовки є заочна форма навчання. За державним замовленням – 64% від загальної кількості тих, хто навчається. Денна форма держзамовлення – 15%, відповідно денна на контрактній основі – 7,7%, а заочна на контрактній основі – 12,5% [2, с. 12–15].

Потреби органів державної влади та органів місцевого самоврядування у підготовці, перепідготовці та підвищенні кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування вивчає Національне агентство України з питань державної служби [8; 10]. Проводиться робота з органами державної влади та органами місцевого самоврядування з моніторингу працевлаштування випускників. Тобто, комплексно вирішується питання забезпечення органів влади фахівцями, які мають відповідну професійну підготовку, здатні ефективно реалізовувати поставлені перед ними завдання.

Національне агентство з питань державної служби в межах повноважень координує організацію професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. У систему підготовки входять навчальні заклади, які виконують освітньо-професійні програми підготовки, перепідготовки та професійні програми підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, програми спеціалізацій за напрямом «Державне управління», і органи, які здійснюють управління підготовкою, перепідготовкою та підвищенням кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування.

Як діє система підготовки кадрів покажемо на прикладі практики 2015 року. Спочатку було визначено вищі навчальні заклади для підготовки за державним замовленням 285 магістрів за спеціальністю «Державне управління». З них 40 осіб – за денною формою навчання, 245 осіб – за заочною формою навчання. Магістрів за спеціальністю «Державна служба» 1015. З них 60 осіб – за денною формою навчання, 955 осіб – за заочною формою навчання. Також визначено 13 навчальних закладів для підвищення кваліфікації 19712 державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування з питань запобігання та протидії корупції [13, с. 3].

У 2015 році в магістратури ВНЗ України на навчання за спеціальністю «Державна служба» зараховано 1015 чоловік. З них 768 або 75% – це державні службовці (264 людини або 34% займають керівні посади). Посадових осіб органів місцевого самоврядування – 247 осіб (73 особи або 30% займають керівні посади). Більшість вступників – це, більше 90%, направлені на навчання місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування [13, с. 3–5].

Звіт про підвищення кваліфікації показує такі тенденції. По-перше, за категоріями посад найбільше зацікавлення у професійній підготовці проявляють державні службовці та посадові особи органів місцевого самоврядування, які займають у 2015 році VI категорію посад. Така тенденція спостерігається рівномірно як за денною, так і заочною формами навчан-

ня. По-друге, за віковою ознакою більшість зарахованих – це особи у віці до 35 років, що становить 65% (661 з 1015 осіб), причому на денну форму навчання такий відсоток значно вище – 80% (48 з 60 осіб), на заочну форму навчання майже 36% (342 з 955 чоловік). По-третє, за гендерною ознакою – найбільше із зарахованих – це 72% жінок (732 з 1015 осіб). Слід зазначити, що у звіті частка слухачів за гендерною ознакою на денну та заочну форми навчання практично збігаються – 70 і 72% [13, с. 5–6]. Моніторинг підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування показав, що протягом року в вищих навчальних закладах і закладах післядипломної освіти пройшли навчання 3205 осіб. У порівнянні з 2014 роком кількість державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, які пройшли підвищення кваліфікації в центрах підготовки та підвищення кваліфікації значно зменшилася, що обумовлено скороченням чисельності працівників державних органів виконавчої влади і зміною в структурі системи органів виконавчої влади.

Однією з надважливих особливостей професійної діяльності державних службовців є її спрямованість на підготовку, прийняття і реалізацію управлінських рішень. Відповідно, чим більше ступінь забезпеченості людським потенціалом системи державного управління, тим більша потенційна здатність держави до стабільності держави, забезпечення сталого розвитку суспільства і національної економіки до зростання. Людський потенціал є одним ключових чинників ефективності системи державного управління та відрізняється конкретними і якісними характеристиками. Необхідна чисельність людського ресурсу в системі державного управління відрізняється певними якісними показниками (кваліфікаційної та професійної структури) і є необхідним ресурсом, без якого неможливо не тільки розвиток держави, а й його нормальне функціонування. Станом на 1 січня 2016 кількість державних службовців в Україні становила близько 250 тис. Плинність кадрів коливається в межах 20-25% за рік. До 40% державних службовців отримують заробітну плату на рівні мінімальної.

Державна служба є ключовим інститутом у системі державного управління, тому від її ефективності залежить успіх реформ в усіх сферах суспільного життя [4, с. 13]. Проте відсутня належна оцінка діяльності державних службовців на підставі їх професійної компетентності. Недосконалою є система управління персоналом в органах державної влади. Існуюча на сьогодні в Україні державна служба в значній мірі піддається політичним впливам. Ці та інші чинники не сприяють якісній і професійній роботі державного апарату.

Реалії висувають нові вимоги до якості освіти, зокрема до універсальності підготовки державних службовців, підвищення їх управлінської культури, адаптації до соціальних умов, особистісної орієнтованості навчального процесу, його інформатизації, яка визначає важливість освіти в забезпеченні розвитку державної служби. Програми постійно діючих і тематичних короткотермінових семінарів для державних

службовців та посадових осіб місцевого самоврядування включали в себе питання: соціальної політики, місцевого розвитку, інформатизації органів державної влади та органів місцевого самоврядування, інноваційної та інвестиційної діяльності, запобігання та протидії корупції, залучення молоді на державну службу, євроінтеграції та євроатлантичного співробітництва, доступу до публічної інформації, ділової української мови, гендерної політики, впровадження нового законодавства про державну службу та ін.

Потреба в ефективному впливі держави на сучасні надскладні процеси і явища обумовлює значимість та інтерес з боку суспільства і його структур до результативності і ефективності державного управління. Все актуальнішими стосовно державного управління стають такі характеристики, як «продуктивність», «результативність», «якість», «ефективність» [6]. Тому основним пунктом є, на нашу думку, питання управління персоналом.

Висновки. Станом на 1 січня 2016 кількість державних службовців в Україні становила близько 250 тис. Плинність кадрів коливається в межах 20-25% за рік. До 40% державних службовців отримують заробітну плату на рівні мінімальної. Щоб підвищити ефективність використання людського потенціалу в системі державного управління в Україні в процесі розробки методів управління кадровим потенціалом першочерговими є такі завдання: по-перше, прийняття чітких і прийнятних для практичних цілей критеріїв оцінки кадрового потенціалу; по-друге, розробка оптимальної моделі використання кадрового потенціалу як цілісної системи; по-третє, оцінка впливу складових частин кадрового потенціалу на показники управлінської та виробничої діяльності, по-четверте, досягнення відповідності кількісних і якісних характеристик кадрового потенціалу цілям і задачам держуправління.

Однією з важливих складових професіоналізації державної служби і служби в органах місцевого самоврядування є організація і забезпечення цільової підготовки фахівців. З кожним роком підвищується кваліфікаційний рівень державних службовців. У той же час, потреба в працівниках певних професій з кожним роком збільшується. У цьому контексті залишається важливим і актуальним завданням проводити детальний аналіз складових якісної оцінки кадрового потенціалу.

Список використаних джерел

1. Говоруха В. В. Проблеми професійної підготовки державних службовців: системний погляд / В. В. Говоруха, О. Ф. Мельников // Теорія та практика державного управління. – 2008. – Вип. 4. – С. 356–362.

2. Закон України "Про вищу освіту" (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2002, N 20, ст.134) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2984-14>.

3. Зубчик О. А. Якісна вища освіта: формування людського капіталу та підвищення конкурентоспроможності держави [Електронний ресурс] / О. А. Зубчик // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Державне управління. – 2014. – Вип. 1. – С. 25–28. – Режим

доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vknud_2014_1_9.

4. Зубчик О. Державний службовець – це "обличчя" держави [Електронний ресурс] / О. Зубчик, Д. Неліпа // Віче. – 2014. – № 14. – С. 13–14. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/viche_2014_14_.

5. Наказ Національного агентства з питань державної служби України від 16.01.2016 № 6 "Про затвердження Положення про роботу Конкурсної комісії Національного агентства України з питань державної служби відбору виконавців державного замовлення на підготовку магістрів за спеціальністю "Публічне управління та адміністрування" галузі знань "Управління та адміністрування" та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0199-16>.

6. Неліпа Д. В. Нормативно-правове регулювання професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування / Д. В. Неліпа // Менеджер. – 2014. – № 1. – С. 137–142.

7. Неліпа Д. В. Розвиток професійної підготовки державних службовців на основі компетентнісного підходу / Д. В. Неліпа // Держава та регіони. Сер. : Державне управління. – 2014. – № 2. – С. 37–42.

8. Постанова КМУ від 07 липня 2010 року № 564 "Про затвердження Положення про систему підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/564-2010-%D0%BF>.

9. Постанова Кабінету Міністрів України від 13 січня 2016 р. № 19 "Деякі питання професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/19-2016-%D0%BF>.

10. Постанова Кабінету Міністрів України від 20 травня 2013 року № 363 "Про затвердження Порядку розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/363-2013-%D0%BF/paran12#n12>.

11. Постанова Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2015 року № 266 "Про затвердження Переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/266-2015-%D0%BF/paran11#n11>.

12. Щорічний звіт президента Національної академії про діяльність навчального закладу у 2015 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://academy.gov.ua/pages/dop/131/files/91fe3478-5af9-417a-9564-c5aaa974f040.pdf>.

13. Щорічний звіт про виконання державного замовлення. Звіт про виконання державного замовлення у 2015 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nads.gov.ua/sites/default/files/imce/zvit_dz_2015.doc.