

6. Енциклопедія державного управління : у 8 т. / за ред. Ю. В. Ковбасюка. – К. : НАДУ при Президентіві України, 2011. –
Т. 6 : Державна служба / за ред. С. М. Серьогіна, В. М. Сороко, 2011. – 524 с.
7. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К. : Кондр, 2003.
8. Куйбіда В. С. Досвід впровадження стандартів доброго врядування на місцевому рівні в Україні та інших європейських країнах : зб. наук.-аналіт. і навч.-метод. матеріалів, норматив.-прав. актів з питань впровадження стандартів доброго врядування на місцевому рівні / В. С. Куйбіда, В. В. Толкованов. – К., ТОВ “Поліграфічний Центр ”Крамар”, 2010. – 258 с.
9. Навчальний процес у закладах системи перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів: досвід та проблеми : зб. наук. та наук.-метод. пр. / кол. авт. ; за заг. ред. В. І. Лугового, І. В. Розпутенка. – К. : Вид-во НАДУ, 2003.
10. Офіційний сайт Президента України. – Режим доступу : www.president.gov.ua
11. Офіційний сайт Національного Агентства України з питань державної служби. – Режим доступу : www.nads.gov.ua

Надійшла до редколегії 23.12.2011 р.

УДК 35.081.7

В. Ф. ЗОЛОТАРЬОВ

ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ КАДРОВИХ ПРОЦЕСІВ

Проаналізовано стан розвитку кадрових процесів та її основу – підвищення кваліфікації державних службовців в Україні. Запропоновано заходи щодо вдосконалення навчального процесу в системі підвищення кваліфікації посадовців.

Ключові слова: державне управління, кадрові процеси, навчальний процес, підвищення кваліфікації державних службовців, система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації.

The state of human development of personnel processes and its basis for training of public servants in Ukraine. Proposed measures to improve the educational process in-service training for officials.

Key words: public administration, personnel processes, the learning process, training of public servants, the system of training, retraining and skills upgrading.

Управління кадровими процесами – важлива сфера діяльності будь-якого органу влади, яка здатна підвищити його ефективність. Зазначимо, що всі

кадрові процеси в органі влади взаємопов'язані та спрямовані на формування, ефективного використання та професійний розвиток його кадрового потенціалу.

У процесі розвитку України як незалежної держави в нових умовах демократії, глобалізації і європейській інтеграції первинним питанням є формування стабільного і професійного корпусу державних службовців, здатних результативно і якісно виконувати завдання і функції держави.

Певна частина кадрів державного апарату, будучи кваліфікованою за рівнем професійної підготовки (з урахуванням вимог партійно-радянської системи управління), виявилася нездатною ефективно працювати в нових умовах, в обстановці рівноправ'я різних форм власності, становлення ринкових відносин, демократичних відносин.

Тому зараз загострилося протиріччя між “застарілим” професіоналізмом значної частини кадрів органів влади та сучасними громадськими потребами, вирішення якого є одним із найважливіших і найскладніших завдань, що стоять перед державною службою та її персоналом.

Проблеми управління персоналом у сфері державної служби України є наслідком тієї кадрової ситуації, що склалася в країні і характеризується недостатнім рівнем професіоналізму, невідповідністю професійної підготовки профілю діяльності, низькою результативністю діючої системи професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів, яка не завжди надає необхідний рівень знань, умінь і навичок сучасному державному службовцю.

Колишня система підготовки та підвищення кваліфікації кадрів державного апарату випускала управлінців-виконавців, які діяли у строго заданих номенклатурних рамках. Зміни політичної та економічної ситуації, динамічність соціальних процесів, постійно зростаючий інформаційний потік потребують від сучасного чиновника адекватних якостей: гнучкості та адаптивності середовища управління, що змінюється.

Виходячи з цього, одним із пріоритетних напрямків сучасної державної кадрової політики є вдосконалення діючої системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, яку слід розглядати як основу розвитку кадрових процесів в органах влади.

Сьогодні, коли в Україні йде становлення нової моделі державного управління на основах і в умовах реалізації функцій демократичної, правової, соціальної держави, формування цивільного суспільства, на перше місце виходить проблема компетентності і професіоналізму державних службовців.

З цією метою Кабінетом Міністрів України схвалено Концепцію реформування системи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад [1].

Проблемам управління кадровими процесами у сфері державної служби, підвищення кваліфікації державних службовців присвячено дослідження Н. Гончарук, О. Оболенського, В. Олуйка, С. Серьогіна, О. Турчинова, О. Хохлова та інших учених.

Під кадровими процесами В. Олуйко розуміє об'єктивно зумовлену, соціально значущу зміну, розгортання стану кадрових відносин і зв'язків,

кількісних та якісних параметрів кадрового корпусу, результат дії об'єктивних і суб'єктивних факторів, причому як усередині організації, так і поза нею [3, с. 267–268].

О. Хохлов “кадрові процеси” визначає як послідовні зміни кадрового корпусу органів влади, спрямовані на розгортання за часом та на відтворення його якісних характеристик, які забезпечують реалізацію функцій влади. Він вважає, що кадрові процеси проявляють себе у зміні стану кадрових відносин і зв'язків, кількісних та якісних характеристик працівників [4, с. 17].

Для цього дослідження важливим є визначення Т. Калачевою поняття професіоналізму як інтегральної характеристики кадрів державної служби, досягнення якого є однією із цілей кадрової політики та управління кадровими процесами [2, с. 18].

Однак, незважаючи на значну кількість наукових праць у даній сфері, питання підвищення кваліфікації державних службовців як основи розвитку кадрових процесів, професіоналізації управлінців в Україну ще не є достатньо розробленими і впровадженими в теорію та практику державного управління.

Нові завдання, що стоять перед українським суспільством, державним управлінням вимагають наукового обґрунтування та практичного впровадження сучасних форм і методів підвищення кваліфікації державних службовців.

Недостатня теоретична розробленість і практична значимість даної проблеми для підвищення ефективності державної служби зумовили вибір теми статті, метою якої стало дослідження особливостей підвищення кваліфікації державних службовців як основи розвитку кадрових процесів в Україні.

Досягнення поставленої мети обумовлює вирішення таких завдань, як аналіз організаційного та нормативно-правового забезпечення підвищення кваліфікації державних управлінців в Україні, підготовка пропозицій щодо їх вдосконалення.

Регулювання кадрових процесів полягає у створенні умов для залучення на державну службу професійно компетентних кадрів, формуванні можливостей для професійної підготовки усім, хто має наміри перейти на роботу в органи влади із інших сфер діяльності, відбір кандидатів на основі врахування їх якостей, використання адекватних завданням органів влади прийомів роботи з кадрами, застосування сучасних методик оцінки діяльності посадовців, забезпечення можливостей для професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації.

Станом на 31 грудня 2010 р. в Україні працює близько 292 тис. державних службовців. Але, після грудневого (2010 р.) Указу Президента України про оптимізацію системи державного управління, на першому етапі адміністративної реформи, чисельність державних службовців, в першу чергу, в центральних органах влади та їх територіальних підрозділах значно скоротилася.

Відповідно до нового українського законодавства, підвищення рівня професійної компетентності державних службовців проводиться у вищих навчальних закладах системи підготовки, перепідготовки та підвищення

кваліфікації фахівців у сфері знань “державне управління”, головним з яких визначено Національну академію державного управління при Президентові України (далі – Академія), в складі якої функціонують регіональні інститути в Харкові, Дніпропетровську, Львові та Одесі.

Основними завданнями Академії та її регіональних інститутів є підготовка магістрів державного управління та підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування.

За кожним з регіональних інститутів Академії закріплені області країни, з яких направляються управлінці на навчання та підвищення кваліфікації. Так, за Харківським регіональним інститутом державного управління (далі – Інститут) закріплені Луганська, Полтавська, Сумська та Харківська області.

Підвищення кваліфікації державних службовців в Україні нормативно визначено як навчання на основі придбаної кваліфікації з метою оновлення, поглиблення знань та розвитку, удосконалення умінь і навичок, необхідних для ефективного виконання завдань професійної діяльності на державній службі.

Метою підвищення кваліфікації управлінців є забезпечення органів влади працівниками з високим рівнем професіоналізму та культури, здатними компетентно і відповідально виконувати управлінські функції, впроваджувати новітні технології, сприяти інноваційним процесам відповідно до потреб розвитку держави.

Підвищення кваліфікації державного службовця проводиться в разі необхідності, але не рідше одного разу на три роки. Причому, ця необхідність визначається безпосереднім керівником і службою персоналу даного органу влади або його апарату за результатами оцінювання службової діяльності.

Система підвищення кваліфікації управлінців в Україні складається з таких елементів:

- професійних програм підвищення кваліфікації управлінців і програм тематичних семінарів;
- навчальних закладів, які мають ліцензію на право надавати просвітницькі послуги з підвищення кваліфікації управлінців;
- органів державної влади, що здійснюють керівництво даною системою, основним з яких є Національне агентство України за питань державної служби (далі – Нацдержслужба).

Крім Академії та її регіональних інститутів, підвищення кваліфікації державних службовців здійснюють також обласні центри підвищення кваліфікації, які функціонують у всіх обласних центрах країни, крім тих міст, де працюють регіональні інститути Академії, а також галузеві інститути підвищення кваліфікації.

Підвищення кваліфікації здійснюється: керівників I – IV категорій посад – в Академії та її регіональних інститутах (замовником навчання виступає Нацдержслужба, а управлінці більш низьких категорій посад – в обласних центрах підвищення кваліфікації (замовники навчання – обласні державні адміністрації та обласні поради).

Формами підвищення кваліфікації державних службовців є такі:

– навчання за професійною програмою підвищення кваліфікації тривалістю два тижні, зміст якої спрямовано на оновлення та поглиблення соціально-гуманітарних, політико-правових, економічних, управлінських та спеціальних фахових знань і умінь, включаючи вивчення вітчизняного та зарубіжного досвіду державного управління та державної служби, професійного досвіду;

– навчання за програмами тематичних постійно діючих семінарів тривалістю до шести місяців, що здійснюється для комплексного вивчення проблем державного управління, правових, економічних, соціальних, політологічних питань, обміну передовим досвідом, підвищення рівня професійної та мовної культури державних службовців;

– навчання за програмами тематичних короткотермінових семінарів тривалістю три – п'ять днів, що передбачає вивчення сучасних питань державного будівництва, державного управління, державної служби, соціального партнерства, нових законодавчих та інших нормативно-правових актів, актуальних правових, економічних, соціальних, політичних питань, відповідного вітчизняного і зарубіжного досвіду;

– стажування в органах державної влади (у тому числі за кордоном), що проводиться за індивідуальною програмою, затвердженою керівником органу влади-замовника стажування та погодженою з керівником органу, де буде проходити стажування;

– навчання шляхом самоосвіти як систематичне самостійне навчання, що забезпечує отримання і застосування додаткових знань для вдосконалення управлінської діяльності, спрямованої на якісне дозвіл завдань, які вирішує орган державної влади.

Основною формою підвищення кваліфікації державних службовців в Україні визначено навчання за професійною програмою за якою повинні навчатися такі особи:

– знов прийняті на державну службу протягом першого року їх роботи;

– зараховані до кадрового резерву на посади більш вищих категорій державних службовців;

– при занятті посад більш високої категорії;

– за підсумками (рекомендації) чергової атестації.

Професійні програми підвищення кваліфікації щорічно формуються вищенаведеними переліченими навчальними закладами та погоджуються з обласною державною адміністрацією, обласною радою та Нацдержслужбою.

При формуванні планів-графіків підвищення кваліфікації управлінців використовуються результати опитування державних службовців з вивчення їхніх потреб у професійному навчанні.

Щорічні плани-графіки підвищення кваліфікації управлінців I – IV категорій посад погоджує Адміністрація Президента України, Секретаріат Кабінету Міністрів України та Нацдержслужба, а управлінців більш низьких категорій посад – затверджують відповідні обласні державні адміністрації.

Інститут проводить підвищення кваліфікації за професійною програмою та за програмами тематичних семінарів як безпосередньо в м. Харкові за

рахунок коштів державного та обласного бюджетів, так і також тематичні семінари за заявками місцевих органів влади, підприємств, організацій і установ на госпрозрахункових засадах, у тому числі в Центрі підготовки та удосконалення управлінських кадрів інституту в м. Феодосія.

Щорічно за різними формами навчання в інституті проходять підвищення кваліфікації понад 3,5 тис. управлінців.

З метою ознайомлення з практичною діяльністю органів влади викладачі кафедр Інституту один раз на п'ять років проходять протягом одного місяця стажування в управліннях і відділах місцевих органів влади.

У той же час вважаємо, що в системі підвищення кваліфікації з урахуванням сучасних вимог до державного управління повинні відбутися відповідні інноваційні перетворення.

Важливим напрямком успішного “освоєння” кадрового потенціалу органів державної служби є модернізація освітянського процесу їх навчання. Підвищення якості функціонування системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців дозволяє більш успішно здійснювати як ділову управлінську практику, так і функцію реалізації громадських необхідних потреб, пов'язаних, насамперед, з наданням громадянам та організаціям якісних державних послуг.

Для вдосконалення організації процесу професійно-навчального супроводження державних службовців вважаємо доцільним таке:

- з'ясувати проблеми, що стримують підвищення ефективності роботи державного службовця;

- проводити дослідження мотивів вступу на державну службу і потреб державних службовців у професійному навчанні;

- визначати необхідність, характер і терміни навчання державних службовців;

- здійснювати підготовку якісного високопрофесійного ядра державних службовців, які мають державне мислення, високу управлінську, професійну, правову та моральну культуру, здатних до конструктивної діяльності;

- привести організацію підвищення кваліфікації кадрів державних органів у відповідність до потреб практики їх функціонування та перспективою на 5 – 10 років;

- організувати підвищення кваліфікації посадовців на основі застосування сучасних інформаційних і телекомунікаційних технологій, дистанційних, індивідуалізованих навчальних програм, у тому числі за схемою “навчання під проєкт (завдання, функцію)”;

- удосконалювати систему реалізації кадрової політики на розвиток професіоналізму кадрів за рахунок надання персоналу сучасних знань (інформації); розвиток їх компетенційних (службово-трудова) навичок; диверсифікації, універсалізації професійних вмінь (спеціалізації); упорядкування державно-службових та власне кадрових відносин;

- удосконалювати державні стандарти вищої освіти;

- забезпечувати належні умови для успішної реалізації навчальних програм;

- застосовувати оцінювання результатів професійної підготовки державних службовців.

Крім того, підвищення професіоналізму державних службовців у цілому є підставою для зменшення некомпетентних чиновників з державної служби.

Запропоновані заходи щодо вдосконалення підвищення кваліфікації державних службовців можуть слугувати основою для подальшого ефективного розвитку кадрових процесів в органах державної влади. Нові вимоги до кадрів органів державної служби передбачають необхідність модернізації підвищення кваліфікації, професійної підготовки працівників органів державної служби, системної організації отримання фундаментальних теоретичних та практичних знань у сфері державного управління.

Таким чином, тільки професійно підготовлені державні службовці здатні в сучасних умовах ефективно вирішувати завдання державного управління, що забезпечує динамічний розвиток суспільства, регіону.

Література:

1. Про схвалення Концепції реформування системи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2011 р. № 1198-р // Офіц. вісн. України. – 2011. – № 3349. – № 92.

2. *Калачева Т. Г.* Професионализм государственных служащих субъекта Федерации: методологический и методический подходы к анализу проблемы / Т. Г. Калачева. – Нижний Новгород, 1998. – 26 с.

3. *Олуйко В. М.* Кадрові процеси в державному управлінні України: стан і перспективи розвитку : [монографія] / В. М. Олуйко // Хмельницький : Вид-во ХУУП, 2005. – 326 с.

4. *Хохлов А. А.* Кадровые процессы в системе государственной власти : [монографія] / А. А. Хохлов. – М. : Изд-во МСПИ, 2000. – 272 с.

Надійшла до редколегії 05.12.2011 р.

УДК 35.081

Т. В. КАМОК

СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ ПУБЛІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Висвітлено особливості публічної діяльності державних службовців в Україні, виходячи із завдань і напрямків розвитку системи державної служби, з'ясовано сутнісні ознаки публічної діяльності.

Ключові слова: діяльність, публічна діяльність, державний службовець, суспільні справи, служіння державі, державне управління.

Features of the public activities of civil servants in Ukraine based on the objectives and directions of the civil service, defines the essential features of public.

Key words: activities, public activities, public official, public affairs, serve the state, public administration.