

5. Лисенко Л. І. Тенденції державного регулювання підготовки наукових і науково-педагогічних кадрів з державного управління : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : спец. 25.00.01 "Теорія та історія державного управління" / Лисенко Л. І. ; Нац. акад. держ. упр. при Президентіві України. - К., 2010. - 20 с.

6. Мотренко Т. В. Концептуальний аналіз дисертаційних досліджень з державного управління (до 10-річчя галузі науки державного управління в Україні) / Т. В. Мотренко, В. Д. Бакуменко, О. І. Васильєва // Вісн. держ. служби України. - 2007. - № 4. - С. 6-15.

7. Мотренко Т. В. Тенденції дисертаційних досліджень з державного управління в контексті дотримання вимог ВАК України / Т. В. Мотренко, В. Д. Бакуменко, О. І. Васильєва // Вісн. держ. служби. - 2009. - № 3. - С. 62-65.

8. Розвиток системи підготовки та атестації кадрів вищої кваліфікації у сфері державного управління України : збірник інформаційно-аналітичних матеріалів / за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка, В. В. Толкованова ; [кол. авт. : К. О. Вашенко, В. П. Трошинський, В. О. Чмига та ін.]. - К. : НАДУ, 2012. - 380 с.

9. Чмига В. О. Розвиток системи підготовки й атестації наукових і науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації з державного управління в Україні / В. О. Чмига, Н. І. Демедишина // Проблеми ефективної реалізації антикорупційної політики в органах виконавчої влади та в органах місцевого самоврядування : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Донецьк, 19-20 груд. 2011 р.) / МОНмолодьспорту, НАДС, Донецька ОДА, Донецька обласна рада, ДонДУУ // 36. наук. пр. ДонДУУ. - Донецьк : ВІК, 2011. - Т. III "Система безперервної освіти державних службовців". - С. 301-314.

УДК 35.088.6:378.015.31

Гогіна Л.М.,

кандидат історичних наук, доцент,

провідний науковий співробітник

Інституту проблем державного управління та місцевого самоврядування НАДУ

До питання ролі Національної академії державного управління при Президентіві України в теоретико-правовому забезпеченні творчої самореалізації особистості державного службовця

У статті розглядаються стан та проблеми теоретико-правового забезпечення творчої самореалізації особистості державного службовця та роль Національної академії в його покращанні.

Ключові слова: державне управління, державна служба, людський потенціал, творча самореалізація особистості.

Гогина Л.М. К вопросу о роли Национальной академии государственного управления при Президенте Украины в теоретико-правовом обеспечении творческой самореализации личности государственного служащего

В статье рассматриваются состояние и проблемы теоретико-правового обеспечения творческой самореализации государственного служащего и роль Национальной академии в его улучшении.

Ключевые слова: государственное управление, государственная служба, человеческий потенциал, творческая самореализация личности.

Gogina L.M. On the question of the role of the National Academy of Public Administration under the President of Ukraine in the theoretical and legal support creative self-identity civil servant

The article reviews the status and problems of theoretical and legal support of creative self-actualization of civil servant personality and the role of the National Academy of improving it.

Key words: government, public service, human potential, creative self-actualization.

Питання творчої самореалізації державного службовця в Україні останнім часом набуває особливої актуальності. Це передусім пов'язано з потребами забезпечення всіх сфер життєдіяльності держави кваліфікованими, творчими кадрами, необхідними для реалізації національних інтересів у контексті розвитку України як демократичної, соціальної держави з розвинутою ринковою економікою, використання новітніх досягнень у формуванні кадрів державної

служби, коли звертається увага не лише на професійну підготовку, але й на особистісний потенціал державного службовця.

Творча самореалізація особистості можлива лише тоді, коли вона має під собою ґрунтовну правову базу, ведеться на відповідних наукових засадах. Цільова спрямованість нормативно-правового регулювання є визначальним чинником забезпечення можливостей саморозвитку та творчої самореалізації особистості. Від того, наскільки науково обґрунтованим, законодавчо забезпеченим буде процес творчої самореалізації особистості державного службовця, забезпечені умови для його саморозвитку та самореалізації, наскільки ефективно державний службовець скористається правами і можливостями, визначеними законодавчо-нормативними актами - законами, кодексами, іншими актами, - залежить рівень його професійної компетентності, культури, творчості та інноваційності у професійній діяльності. У кінцевому результаті це є важливим чинником мотивації до праці, запорукою активізації людського фактора у сфері державного управління.

Проблема творчої самореалізації державних службовців як категорії працівників одного із видів трудової діяльності - державного управління - на сьогодні у вітчизняній документальній базі та науково-літературних джерелах не знайшла ще належного розкриття. Побіжно вона розглядається у публікаціях таких учених, як Н.Р.Нижник, Л.А.Пашко, О.Ю.Оболенький, Н.Т.Гончарук, Т.Е.Василевська, С.М.Серьогін, Н.О.Алюшина, В.А.Гупаловська, М.І.Рудакевич та інших дослідників державного управління. Однак системні дослідження законодавчого й нормативно-правового забезпечення творчої самореалізації особистості державного службовця практично відсутні.

Усе це зумовлює *актуальність проблеми, її наукове і практичне значення, а також мету та завдання дослідження* - проаналізувати основні законодавчі та нормативно-правові акти з питань професійної діяльності державного службовця в аспекті теоретико-правового забезпечення творчої самореалізації державного службовця і внести деякі пропозиції щодо ролі у цьому процесі Національної академії державного управління при Президентіві України (далі - Національна академія).

Слід підкреслити, що це питання напряду пов'язано з реалізацією положень Концепції реформування Національної академії державного управління при Президентіві України, затвердженої Указом Президента України "Питання реформування Національної академії державного управління при Президентіві України" від 9 грудня 2011 р. № 1110 [1]. Воно також корелюється з темою науково-дослідної роботи "Пріоритети тематичного, інституційного та інфраструктурного розвитку галузі науки "Державне управління", яка виконується в Інституті проблем державного управління та місцевого самоврядування в межах комплексного наукового проекту Національної академії "Державне управління та місцеве самоврядування". Пропозиції, сформульовані за результатами проведеного аналізу, можуть бути використані в процесі оновлення тематики наукових досліджень у Національній академії та визначення пріоритетів тематичного розвитку галузі науки "Державне управління".

Потреба в самореалізації інстинктивно властива людині. Активне бажання людини реалізувати свої творчі здібності, проявити себе в суспільстві є важливим чинником мотивації до праці, підштовхує її до безперервного саморозвитку, самостійного навчання, творчого підходу в роботі. *Розкриття творчого потенціалу, талантів і здібностей особистості державного службовця здійснюється в його управлінській діяльності.* Найбільш повно воно відбувається тоді, коли здійснення цієї діяльності *детермінується не тільки ззовні (суспільством), але і внутрішньою потребою самої особистості, а також за умови забезпечення відповідних умов для творчої самореалізації.*

Вихідні положення щодо особистісного потенціалу державно-управлінських кадрів України та його розвитку, створення умов для їх професійного розвитку містяться в Конституції України, чинних базових документах з державного управління, державної служби та служби в органах місцевого самоврядування. Потрібно зазначити, що в базових документах поряд із такими основними якостями державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, як професіоналізм, компетентність, ініціативність, сумлінність і чесність, відданість справі, визначено *творчість у роботі*. Більш розширено вимоги до особистості державного службовця сформульовано в Загальних правилах поведінки державних службовців [2-4].

У цьому контексті слід звернути увагу на те, що процес розвитку особистості державного службовця об'єктивно взаємопов'язаний з розвитком людського потенціалу загалом, адже людський потенціал є природним джерелом формування складу працівників усіх сфер державного розвитку, у тому числі і такого специфічного виду трудової діяльності, як державне управління. Не випадково у світовій практиці людському потенціалу, його розвитку сьогодні надається все більшого значення.

В Україні останнім часом намітилася позитивна тенденція щодо розуміння й визнання на державному рівні значення розвитку людського потенціалу держави, необхідності задоволення очікувань населення щодо професійної самореалізації, розвитку особистісного потенціалу державного службовця. Так, у Щорічному Посланні Президента України до Верховної Ради України "Модернізація України - наш стратегічний вибір" (2011 р.) [5], Указі Президента України "Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки" від 1 лютого 2012 р. № 45 [6], Розпорядженні Президента України "Про робочу групу з підготовки пропозицій щодо утворення та формування Президентського кадрового резерву "Нова еліта нації" від 10 липня 2010 р. № 1017 [7], Указі Президента України "Питання реформування Національної академії державного управління при Президенті України" [1], Постанові Кабінету Міністрів України "Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування" від 7 липня 2010 р. № 564 [8] як стратегічні завдання держави, важливі складові державної кадрової політики розглядаються: досягнення високого рівня розвитку професійного, інтелектуально-творчого та морального людського потенціалу і задоволення очікувань населення щодо професійної самореалізації; підготовка високопрофесійних, ініціативних, відповідальних кадрів, здатних осучаснити діяльність органів державної влади та органів місцевого самоврядування, компетентно і відповідально виконувати управлінські функції, впроваджувати новітні соціальні технології; залучення найбільш обдарованих громадян України до впровадження у державі економічних реформ, забезпечення підготовки таких громадян до роботи у сферах державного управління, що мають пріоритетне значення для досягнення цілей Програми економічних реформ на 2010-2014 роки "Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна влада"; вияв у здійсненні професійної діяльності державного службовця ініціативи і творчих здібностей. Основою соціальної політики визначається пошук балансу між особистою відповідальністю громадян за власні життя, здоров'я, соціально-економічне становище та саморозвиток і відповідальністю держави за рівень життя її громадян, надання їм можливостей для самореалізації.

Важливо, що в цих та інших документах містяться також положення щодо постійного підвищення професійної кваліфікації та удосконалення організації роботи державно-управлінських кадрів, дотримання ними високої *культури спілкування, постійного поліпшення своїх умінь, знань і навичок відповідно до функцій та завдань займаної посади, підвищення професійного, інтелектуального та культурного рівня*; йдеться про необхідність переорієнтації змісту навчальних програм на основі *функціонального, особистісного і компетентнісного* підходів для забезпечення підготовки *високопрофесійних, висококультурних, ініціативних та відповідальних кадрів*; про здобуття у процесі навчання, поряд з іншими знаннями, *психолого-педагогічних знань*.

Потенційно спрямованими на покращення кадрового потенціалу державної служби можна розглядати Національну доктрину розвитку освіти, затверджену Указом Президента України від 17 квітня 2002 р. № 347, в якій метою державної політики щодо розвитку освіти визначено створення умов для розвитку особистості і творчої самореалізації кожного громадянина України, виховання покоління людей, здатних ефективно працювати і навчатися протягом життя, оберігати й примножувати цінності національної культури та громадянського суспільства, розвивати і зміцнювати суверенну, незалежну, демократичну, соціальну та правову державу як невід'ємну складову європейської та світової спільноти [9]; Постанову Кабінету Міністрів України "Про Комплексні заходи Кабінету Міністрів України щодо реалізації державної молодіжної політики в Україні ("Молодь України")" від 20 березня 1998 р. № 348 [10], прийняту з метою проведення цілісної молодіжної політики, визначеної Декларацією "Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні" [11] та Законом України "Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні" [12], інші законодавчі та нормативні акти щодо

створення сприятливих умов для життєвого самовизначення та самореалізації молодих громадян, підтримки їхньої інноваційної діяльності, розвитку молодіжних громадських організацій, сприяння їх роботі у розв'язанні проблем молоді. З огляду на тему дослідження важливими є положення щодо сприяння духовному і фізичному розвитку молоді, виховання в неї почуття громадянської свідомості та патріотизму, бажання активно сприяти утвердженню державності в Україні; *сприяння реалізації творчого потенціалу молоді в інтересах її становлення і самореалізації, формування морально-правової культури*; створення сприятливих умов для повноцінної соціалізації та активного залучення молоді до соціально-економічного, політичного та культурного життя, *розвитку здібностей, створення сприятливих умов для життєвого самовизначення та самореалізації молодих громадян, підтримки їхньої інноваційної діяльності*. За умови відповідального, цілеспрямованого та вмілого з методичної точки зору підходу органів державної влади, органів місцевого самоврядування разом із підприємствами, організаціями, науковими установами, вищими навчальними закладами, об'єднаннями громадян до реалізації зазначених положень *молодіжна частина суспільства має стати невичерпним джерелом потенційно підготовленого до саморозвитку та творчої самореалізації поповнення кадрового складу державної служби та служби в органах місцевого самоврядування*.

У новій редакції Закону України "Про державну службу", який набирає чинності з 1 січня 2013 р., суттєво розширено положення щодо оцінки якості виконання посадових обов'язків та виявлення необхідності і організацію підвищення рівня професійної компетентності державних службовців. Позитивним фактом є те, що державному службовцю відповідно до ст. 51 цього закону надаються, поряд з іншими видами відпусток, додаткові *відпустки у зв'язку з навчанням та творчі відпустки* [13]. Однак це лише один аспект сприяння самовдосконаленню державного службовця. У новій редакції закону не прописано загальне положення щодо *створення державним службовцям умов для навчання і підвищення кваліфікації*, яке є в чинному Законі України "Про державну службу". Це звучує, на наш погляд, правову базу для більш сучасної і досконалої стратегії професійного розвитку та саморозвитку державних службовців, не сприяє підвищенню мотивації до навчання працівників органів державної влади та органів місцевого самоврядування, розширенню можливостей здійснення контролю за навчанням.

Відзначаючи певні зрушення в питаннях розвитку людського потенціалу, посилення уваги до особистісних якостей державного службовця, слід констатувати, що в наведених та інших документах, які безпосередньо або опосередковано стосуються професійної діяльності державного службовця, не набули науково-правового визначення поняття творчої самореалізації державного службовця, розкриття його сутності та практичної значущості, змісту, концептуальних засад, принципів та методів здійснення, не знайшли належного унормування питання щодо сприяння професійному та кар'єрному розвитку працівників, створення можливостей для саморозвитку та творчої самореалізації особистості державного службовця. Більшість положень, які містяться в деяких нормативно-правових документах, мають в основному декларативний або зобов'язуючий для державного службовця характер. Не прописані механізми реалізації задекларованих положень. Не унормовано належним чином питання ролі та відповідальності суб'єктів управління державною службою за особистісний розвиток державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, створення для цього необхідних умов. Практично не введено в науково-документальний обіг з державного управління і державної служби такі поняття, як "трудоий потенціал", "людський потенціал", "інвестиції в людський розвиток".

На жаль, ці та інші питання не знайшли свого відображення в тексті нової редакції Закону України "Про державну службу" та підготовлених проектах таких важливих документів нормативно-правового регулювання професійної діяльності державного службовця, як Закон України "Кодекс доброчесної поведінки осіб, уповноважених на виконання функцій держави" та Концепції Державної цільової програми розвитку державної служби на 2011-2015 роки. Так, у ст. 10 проекту "Кодексу доброчесної поведінки осіб, уповноважених на виконання функцій держави" констатується, що *суб'єкт доброчесної поведінки повинен виконувати свої службові обов'язки та рішення органів і осіб, яким він підконтрольний, підзвітний або підпорядкований, компетентно, вчасно, результативно, в межах своїх функцій виявляти творчість та ініціативу*, разом з тим там не містяться положення щодо механізмів створення умов та мотивації щодо їх прояву [14; 15]. Лише побіжно про особистісні якості керівника державного органу йдеться в

такому документі, як Типовий профіль професійної компетентності посади керівника апарату та мінімальні вимоги до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття цієї посади, затвердженому Наказом Нацдержслужби України від 16 травня 2012 р. № 91. Вони зводяться до здатності максимально використовувати власні можливості, постійно критично аналізувати кінцеву ефективність, стиль та методи власної організаційно-управлінської діяльності і знаходити шляхи її подальшого вдосконалення [22]. Знову ж таки в документі не йдеться про створення для цього відповідних умов.

Особливої уваги, як свідчить аналіз, потребує розширення і оновлення нормативно-правової бази стосовно покращення наукового забезпечення професійної діяльності державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, зокрема в аспекті їх творчої самореалізації, більш широкого інформування наукової громадськості щодо вживаних на державному рівні відповідних заходів.

Свого часу були прийняті важливі в цьому сенсі постанови Кабінету Міністрів України "Про затвердження наукової програми дослідження розвитку державної служби та вдосконалення кадрового забезпечення державного управління" від 8 серпня 2001 р. № 953 [16] та "Про затвердження Програми проведення досліджень з проблем державного управління та місцевого самоврядування на період до 2004 року" від 7 квітня 2003 р. № 492 [17]. У першій постанові було задекларовано завдання визначити критерії якості роботи державних службовців та їх поведінки в суспільстві, систему об'єктивної оцінки діяльності та ротації кадрів, підвищити заінтересованість кадрів у продуктивній і якісній роботі, посилити відповідальність за неналежає виконання службових обов'язків, організацію цільових досліджень у сфері навчання державних службовців та інші питання. Цільовою функцією Програми проведення досліджень з проблем державного управління та місцевого самоврядування на період до 2004 р. (далі - Програма), затвердженої другою постановою, було визначено організацію та координацію зусиль наукових установ і організацій, забезпечення необхідних умов для проведення, використання фундаментальних наукових досліджень з питань державної служби, а також впровадження їх результатів у практику. Заходи з виконання Програми передбачали фундаментальні і прикладні дослідження за певними напрямками. З удосконалення кадрового забезпечення органів державного управління передбачалося: визначити принципи та розробити механізми прискореного формування й оновлення управлінської еліти, розробити методологічні засади регіональної кадрової політики (на прикладі Львівської області), розробити комплекс елементів фахової підготовки державних службовців з метою забезпечення системного розвитку їх професійних якостей, *створити модель проведення фахової підготовки державних службовців з аналітичним типом мислення*, провести за певними напрямками діяльності фундаментальні і прикладні дослідження.

Однак належна публічна інформація про реалізацію цих важливих документів практично відсутня.

Постановою Кабінету Міністрів України "Про затвердження переліку пріоритетних тематичних напрямів наукових досліджень і науково-технічних розробок на період до 2015 року" від 7 вересня 2011 р. № 942 проблеми розвитку *особистості*, суспільства, демографії визначені як пріоритетні теми наукових досліджень [18]. Разом з тим у визначеному в постанові перелікові пріоритетних тематичних напрямів наукових досліджень і науково-технічних розробок на період до 2015 р. не передбачено такий важливий тематичний напрям, як державне будівництво з темами досліджень з державного управління і професійної діяльності державного службовця. Не знайшов свого відображення зазначений тематичний напрям, і в Законі України "Про пріоритетні напрями розвитку науки і техніки" від 11 липня 2001 р. № 2623-III (в редакції Закону № 2519-VI від 9 вересня 2010 р.) [19].

Викладене вище дає підставу констатувати наступне.

По-перше, результати дослідження свідчать про недостатнє теоретико-правове забезпечення проблеми творчої самореалізації особистості державного службовця. У чинній нормативно-правовій базі України, що безпосередньо або опосередковано стосується державного управління, місцевого самоврядування та державної служби, як і в науково-літературних джерелах, проблема творчої самореалізації особистості державного службовця як важлива складова його професійної діяльності практично не знайшла свого системного розкриття.

По-друге, наявні в документах положення щодо творчої самореалізації особистості мають в основному називний характер і не розкривають суті поняття як системи саморозвитку та творчої самореалізації, змісту та концептуальних засад творчої самореалізації особистості державного службовця, а також системи взаємоузгодженої діяльності суб'єктів державної кадрової політики на центральному й регіональному рівнях щодо інтелектуального, морального розвитку державних службовців, реалізації їх творчого потенціалу як у власних інтересах, так і в інтересах держави.

По-третє, спостерігається певна однобокість у підході до професійного, творчого саморозвитку та самореалізації особистості державного службовця. Відповідні положення, які містяться в нормативно-правових документах, мають в основному декларативний або зобов'язуючий лише для державного службовця характер, а відповідальність суб'єктів управління державною службою за їх реалізацію, створення умов, необхідних для творчої самореалізації особистості, у більшості випадків не прописана.

По-четверте, в документальній базі не знайшли розкриття питання створення відповідних передумов та чинників для розвитку особистісного потенціалу.

По-п'яте, недостатнім є нормативно-правове забезпечення стосовно наукового супроводу професійного розвитку та творчої самореалізації державного службовця.

Усе це об'єктивно зумовлює потребу розширення чинних та створення нових нормативно-правових документів з питань професійної діяльності державного службовця, зокрема в аспекті його творчої самореалізації, та дає підставу акцентувати увагу на наступних пропозиціях.

1. Удосконалення теоретико-правового забезпечення творчої самореалізації особистості державного службовця як важливої складової його професійної діяльності має вирішуватися відповідно до Конституції України, законів України, європейських та світових стандартів професійної діяльності державних службовців, національних особливостей державного устрою України. Комплексність питання потребує координації зусиль як державних службовців, так і органів державної влади, відповідних навчальних закладів та наукових колективів, громадськості.

2. Нормативно-правова база має забезпечити цілісність законодавства з питань професійної діяльності державного службовця, комплексний підхід у створенні системи його професійного самовдосконалення та творчої самореалізації. Проблема творчої самореалізації державних службовців як категорії працівників одного із видів трудової діяльності - державного управління - має розглядатися в ній у контексті проблеми людського потенціалу держави загалом, від рівня якого вирішальною мірою залежить склад державних службовців за освітнім і кваліфікаційним рівнем, системою цінностей і моральним станом.

У науково-документальній базі мають бути виписані не лише обов'язки державного службовця щодо інноваційності, ініціативності і творчості в роботі, як це має місце в нинішніх документах, але й відповідні механізми підвищення особистої відповідальності державного службовця за саморозвиток і відповідальності органів державної влади за забезпечення сприятливих умов для самореалізації особистості відповідно до її інтересів та можливостей; сприяння творчій самореалізації особистості державного службовця, його мотивації до системного і систематичного особистісного розвитку, активної творчої самореалізації та постійного оновлення професійних компетенцій і компетентностей. Мають знайти також своє визначення основи професійної етики поведінки державного службовця, формування якої є невід'ємною складовою у вихованні висококультурної особистості працівника сфери державного управління, а також інноваційних підходів до професійного навчання.

3. Враховуючи сучасну світову тенденцію в питанні оцінки ролі та розвитку людського потенціалу, слід здійснити на державному рівні прогностно-аналітичні дослідження законодавчого забезпечення *розвитку людського потенціалу України* (за системою певних показників) у сучасних умовах та розробити цільову державну програму його відтворення і розвитку на основі вітчизняної моделі, спрямованої на створення трудових ресурсів, адекватних за кількісними і якісними характеристиками потребам сучасного українського суспільства, усіх його сфер. Ця робота могла б бути здійснена в межах наукових завдань Державного агентства з питань науки, інновацій та інформатизації України [20] шляхом реалізації на базі Національної академії (із залученням провідних учених із різних галузей наукових знань) відповідного наукового проекту. Науково-кадрові можливості Академії дають змогу забезпечити його якісне виконання. До

того ж вони збільшаться у зв'язку із розвитком у перспективі закладу як цілісного навчального комплексу з сучасним інфраструктурним, інформаційно-технічним і кадровим забезпеченням діяльності, відповідним фінансуванням [1].

Ця проблема має розглядатися і вирішуватися у взаємозв'язку з питанням реалізації Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 роки [6], а також у контексті необхідності розроблення на її основі державної програми розвитку кадрового потенціалу державного управління.

4. Професійне самовдосконалення та творча самореалізація особистості державного службовця має ґрунтуватися на принципах науковості. Тому через Державне агентство з питань науки, інновацій та інформатизації України необхідно зробити державне замовлення на *проведення комплексу фундаментальних наукових досліджень з питань творчої самореалізації державного службовця*, зокрема за напрямками: значущість професійного самовдосконалення та творчої самореалізації у професійній діяльності державного службовця; сутність і зміст понять "самовдосконалення" та "творча самореалізація"; концептуальні засади творчої самореалізації особистості державного службовця, передумови та чинники особистісного розвитку та самореалізації творчого потенціалу особистості; організаційне та правове поле забезпечення професійної діяльності державного службовця; критерії і показники оцінювання творчого особистісного потенціалу державного службовця тощо. Відповідно ряд тем за цими напрямками можуть досліджуватися в межах комплексного наукового проекту Національної академії "Державне управління та місцеве самоврядування". Перший досвід цієї роботи в Національній академії вже є: в Інституті проблем державного управління та місцевого самоврядування нині *виконується науково-дослідна робота з теми "Концептуальні засади творчої самореалізації особистості державного службовця"*.

Доцільно визначити з урахуванням результатів наукових досліджень коло основних питань, які оперативно мають бути вирішені в процесі формування нормативно-правової бази. Виконавцем цього важливого завдання також могла б стати Національна академія, наукові можливості якої значно зростуть у разі створення в її складі науково-дослідної установи з проблем державної кадрової політики та державного управління для дальшої активізації, підвищення ефективності відповідних наукових досліджень, як це передбачено Указом Президента України "Питання реформування Національної академії державного управління при Президенті України" [1].

Організацію та координацію заходів щодо проведення відповідних наукових досліджень, напрацювання нормативної бази могло б здійснювати Національне агентство України з питань державної служби, як це передбачено положенням про цей орган виконавчої влади [21], залучивши до цієї роботи відповідні органи влади, наукові установи та організації, учених, які займаються проблемами державного управління й державної служби.

5. У контексті сказаного доцільно вивчити питання розробки та пілотного впровадження загальнодержавних та місцевих проектів з питань творчої самореалізації державного службовця.

6. З метою виявлення реальних потреб у прийнятті якісно нових та розширенні, конкретизації, уточненні правових положень і визначенні чинних нормативно-правових актів доцільно провести комплексний теоретико-правовий аналіз законодавства з питань професійної діяльності державного службовця. На нашу думку, пріоритет в організації цієї роботи має належати Національному агентству України з питань державної служби відповідно до його повноважень [21].

7. Актуальним є вироблення та унормування науково обґрунтованої системи цільового "виращування" кадрового потенціалу державної служби, яка б базувалася на основі безперервності навчання, компетентнісного підходу у його здійсненні, професійної орієнтації особистості уже з шкільної лави, формування в процесі навчання готовності до самореалізації. Певним кроком у цьому напрямі є положення у новій редакції Закону України "Про державну службу" щодо можливості стажування в державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим та їх апараті фахівців з числа молоді, які не перебувають на посадах державної служби, строком до десяти місяців у порядку, визначеному керівником відповідного органу або його апарату [13]. У цьому плані державна молодіжна політика має бути спрямована на створення правових, економічних і організаційних умов і гарантій для самореалізації особистості молодого людини.

Зроблено вже й більш значні практичні кроки у вирішенні цієї проблеми. Насамперед ідеться про створення в Національній академії державного управління при Президенті Ук-

раїни Інституту "Вища школа державного управління" з метою формування нового елітного корпусу державної служби.

8. Виходячи з визначальної ролі навчання в розвитку особистості державного службовця, його творчої самореалізації необхідно на державному рівні вжити заходів щодо реального забезпечення виконання положень чинних нормативно-правових актів стосовно реформування системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, яка покликана здійснювати цільову підготовку за державним замовленням висококваліфікованих фахівців з питань державного управління [8]. Модернізації потребують, насамперед, організаційна, змістова та методична компоненти системи, зокрема враховуючи прилучення до підготовки магістрів у галузі знань "Державне управління" провідних вищих навчальних закладів системи Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України. Основою в модернізації професійного навчання державних службовців мають стати компетентнісний підхід, сучасні інноваційні освітні та інформаційні технології. Зокрема, у змісті професійного навчання має бути посилена спрямованість на професійний розвиток і професійну самореалізацію, розвиток особистісних здібностей, врахування особливостей управлінської праці, у тому числі шляхом внесення у навчально-професійні і професійні програми спеціальних модулів з питань професійного самовдосконалення та творчої самореалізації особистості, розроблення з урахуванням вітчизняних і зарубіжних наукових і практичних здобутків примірних програм проведення з цих питань тренінгів відповідно до профілів професійної компетентності державних службовців. У зв'язку з цим необхідно забезпечити ефективне навчально-методичне управління та координацію практичної діяльності навчальних закладів з підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, вжити заходи з надання їм відповідної методичної, інформаційної та консультаційної допомоги, розвитку навчально-методичної бази.

Провідну роль у цьому може і повинна зіграти Національна академія як це й впливає з Концепції реформування Національної академії, затвердженої Указом Президента України від 9 грудня 2011 р. Дієвість такої допомоги значною мірою залежить від злагодженої спільної роботи Національної академії і Нацдержслужби України.

9. У контексті приведення державного управління і державної служби України у відповідність із принципами і практикою особистісного розвитку людського потенціалу, що все більше утверджують себе у світі, особливої уваги потребують питання організації *цільового вивчення відповідного міжнародного досвіду*, його творчого використання вітчизняними науковцями, а також у практиці роботи органів державної влади та органів місцевого самоврядування.

10. Для впровадження в життя сформульованих вище та інших пропозицій з питань удосконалення теоретико-правового забезпечення професійного розвитку державних службовців Національній академії доцільно ввійти з пропозиціями до Державного агентства з питань науки, інновацій та інформатизації щодо внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України "Про затвердження переліку пріоритетних тематичних напрямів наукових досліджень і науково-технічних розробок на період до 2015 року" на предмет внесення до переліку пріоритетних тематичних напрямів наукових досліджень питань з державного управління та державної служби.

Враховання цих та інших пропозицій сприятиме:

- підвищенню ролі Національної академії у підготовці високопрофесійних, ініціативних, відповідальних кадрів, здатних осучаснити діяльність органів державної влади та органів місцевого самоврядування, компетентно і відповідально виконувати управлінські функції, впроваджувати новітні соціальні технології;

- виробленню системи професійного самовдосконалення та творчої самореалізації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, що буде важливим чинником для практичної реалізації закладених у вітчизняних нормативно-правових актах положень щодо досягнення якісно нового рівня кадрового забезпечення в усіх сферах державного управління.

Список використаних джерел

1. Питання реформування Національної академії державного управління при Президенті України : Указ Президента України від 9 груд. 2011 р. № 1110 / [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>

2. Про державну службу : Закон України від 16 груд. 1993 р. № 3723-XII // Відом. Верхов. Ради України. - 1993. - № 52. - Ст. 490.
3. Про службу в органах місцевого самоврядування : Закон України від 7 черв. 2001 р. № 2493-III // Відом. Верхов. Ради України. - 2001. - № 33. - Ст. 175.
4. Про затвердження Загальних правил поведінки державних службовців : Наказ Головного управління державної служби України від 4 серп. 2010 р. № 214 [Електронний ресурс]. - Режим доступу : http://guds.gov.ua/control/uk/publishext/article?art_id=373586&cat_id=35561&base_id=247080
5. Модернізація України - наш стратегічний вибір : Щорічне Послання Президента України до Верховної Ради України. - К., 2011. - 416 с.
6. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки : Указ Президента України від 1 лют. 2012 р. № 45 [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua>
7. Про робочу групу з підготовки пропозицій щодо утворення та формування Президентського кадрового резерву "Нова еліта нації" : Розпорядження Президента України від 10 лип. 2010 р. № 1017/2011-рп [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.president.gov.ua/documents/12064.html>
8. Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування : Постанова Кабінету Міністрів України від 7 лип. 2010 р. № 564 [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=564-2010-%EF>
9. Про Національну доктрину розвитку освіти : Указ Президента України від 17 квіт. 2002 р. № 347 [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/law2/main.cgi?nreg=347%2F2002&myid=4/UMfPEGznhhAZB.ZiTuFSn9HI4R2s80msh8Ie6>
10. Про Комплексні заходи Кабінету Міністрів України щодо реалізації державної молодіжної політики в Україні ("Молодь України") : Постанова Кабінету Міністрів України від 20 берез. 1998 р. № 348 (редакція від 1 січ. 2005 р.) [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=348-98-%EF>
11. Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні : декларація від 15 груд. 1992 р. № 2859-XII // Відом. Верхов. Ради України. - 1993. - № 16. - Ст. 166.
12. Про внесення змін до Закону України "Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні" : Закон України від 23 берез. 2000 р. № 1613-III, остання редакція від 1 січ. 2003 р. // Відом. Верхов. Ради України. - 2000. - № 27. - Ст. 211 [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1613-14>
13. Про державну службу : Закон України від 17 листоп. 2011 р. № 4050-VI [Електронний ресурс]. - Режим доступу : http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_2?id=&pf3516=8306&skl=7
14. Проект Закону України "Кодекс добросовісної поведінки осіб, уповноважених на виконання функцій держави" [Електронний ресурс]. - Режим доступу : http://www.guds.gov.ua/control/uk/publish/article?showHidden=1&art_id=73846&cat_id=36306&ctime=1183364404122
15. Проект Концепції Державної цільової програми розвитку державної служби на 2011-2015 рр. [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://kds.org.ua/blog/proekt-kontseptsii-derzhavnoi-tsilovoi-programi-rozvitku-derzhavnoi-sluzhbi-na-2011-2015-rr>
16. Про затвердження наукової програми дослідження розвитку державної служби та вдосконалення кадрового забезпечення державного управління : Постанова Кабінету Міністрів України від 8 серп. 2001 р. № 953 [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://uazakon.com/document/spart26/inx26632.htm>
17. Про затвердження Програми проведення досліджень з проблем державного управління та місцевого самоврядування на період до 2004 року : Постанова Кабінету Міністрів України від 7 квіт. 2003 р. № 492 [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://ukraine.uapravo.net/data/base40/ukr40506.htm>
18. Про затвердження переліку пріоритетних тематичних напрямів наукових досліджень і науково-технічних розробок на період до 2015 року : Постанова Кабінету Міністрів України від 7 верес. 2011 р. № 942 [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://rada.gov.ua>

19. Про пріоритетні напрями розвитку науки і техніки : Закон України від 11 лип. 2001 р. № 2623-III (в редакції Закону № 2519-VI від 9 верес. 2010 р.) // Відом. Верхов. Ради України. - 2011. - № 4. - Ст. 23.

20. Про затвердження Положення про Державне агентство з питань науки, інновацій та інформатизації України : Указ Президента України від 8 квітня 2011 р. № 37 [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.president.gov.ua/documents/13416.html>

21. Питання управління державною службою в Україні : Указ Президента України від 18 лип. 2011 р. № 769 // Уряд. кур'єр. - 2011. - 23 лип. - № 133.

22. Типовий профіль професійної компетентності посади керівника апарату та мінімальні вимоги до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття цієї посади : Наказ Нацдержслужби України від 16 трав. 2012 р. № 91 [Електронний ресурс]. - Режим доступу : http://nads.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=583766&cat_id=581194

УДК 351.77: 378.048.2: 378.225

Григорович Л.С.,

кандидат філософських наук,
народний депутат України

Рожкова І.В.,

доктор наук з державного управління, доцент,
завідувач кафедри управління охороною
суспільного здоров'я НАДУ

Радиш Я.Ф.,

доктор наук з державного управління,
професор, професор кафедри управління охороною
суспільного здоров'я НАДУ

Васюк Н.О.,

аспірант НАДУ

Стан підготовки керівних і науково-педагогічних кадрів для охорони здоров'я України в Національній академії державного управління при Президентові України

У статті висвітлюється стан підготовки керівних і науково-педагогічних кадрів для охорони здоров'я в Національній академії державного управління при Президентові України.

Ключові слова: державне управління у сфері охорони здоров'я, керівні кадри охорони здоров'я, науково-педагогічні кадри, дисертаційні дослідження.

Григорович Л.С., Рожкова І.В., Радиш Я.Ф., Васюк Н.О. Состояние подготовки руководящих и научно-педагогических кадров для здравоохранения Украины в Национальной академии государственного управления при Президенте Украины

В статье проанализировано состояние подготовки руководителей и научно-педагогических кадров для здравоохранения в Национальной академии государственного управления при Президенте Украины.

Ключевые слова: государственное управление в сфере здравоохранения, руководящие кадры здравоохранения, научно-педагогические кадры, диссертационные исследования.

Grigoryovych L.S., Rozhkova I.V., Radysh J.F., Vasiuk N.O. Condition of teacher leadership, faculty and staff for Health of Ukraine the National Academy of Public Administration the President of Ukraine

The paper analyzes the state of training of managers and of the teaching staff for health care in the National Academy of Public Administration the President of Ukraine.

Key words: public administration in the health sector, the cadres of health, scientific and pedagogical staff, dissertation research.

Постановка проблеми. Аналіз літературних джерел українських авторів, в яких досліджуються різні аспекти кадрового забезпечення сфери охорони здоров'я, свідчить про недоліки в реалізації державної кадрової політики у цій галузі та підтверджує надзвичайно застарілу управлінську логістику, яка не в змозі забезпечити її подальший розвиток, структурно-функціональні зміни й модернізацію принципів фінансування, осучаснення соціально-економічної і гуманітарної ролі системи охорони здоров'я [2; 4].