

визначені інструменти державного впливу на розвиток територій, поліпшення якості життя населення та надання дійсно фінансової самостійності територій, що є головною передумовою їх розбудови та якісного виконання органами місцевої влади покладених на них повноважень. Відповідно наступні дослідження будуть проводитися в напрямках розробки конкретних методик державного регулювання ресурсним забезпеченням місцевих бюджетів.

Список використаних джерел

1. **Безверхнюк Т. М.** Система ресурсного забезпечення регіонального управління: концептуальні засади розбудови і механізми функціонування : дис. ... д-ра наук держ. упр. : 25.00.02 / Т. М. Безверхнюк. – О., 2009. – 441 с.
2. **Бюджетний кодекс України** від 8 лип. 2012 р. № 2456-VI. – Режим доступу: www.zakon.rada.gov.ua.
3. **Гура С.** Стратегічне планування в державному управлінні ресурсним розвитком регіону / С. Гура // Ефективність держ. упр. : зб. наук. пр. – 2010. – Вип. 23. – С. 232 – 238.
4. **Звіти** Державної казначейської служби за 2012 рік та за січень – вересень 2013 року. – Режим доступу : www.treasury.gov.ua/main/uk/doccatalog/list.
5. **Марковський С. С.** Фонди регіонального розвитку у системі реалізації державної регіональної політики / С. Марковський // Наук. розвідки з держ. та муніцип. упр. – 2012. – Вип. 2. – Режим доступу : archive.nbuvgov.ua/portal/soc_gum/Nrzd/2012_2/28.pdf.
6. **Cohesion policy 2014 – 2020.** – Режим доступу : ec.europa.eu/regional_policy/what/future/index_en.cfm#1.

List of references

1. **Bezverkhniuk T. M.** Systema resursnogo zabezpechennia rehionalnogo upravlinnia: kontseptualni zasady rozbudovy i mekhanizmy funktsionuvannia : dys. ... d-ra nauk derzh. upr. : 25.00.02 / T. M. Bezverkhniuk. – O., 2009. – 441 s.
2. **Biudzhetnyi kodeks Ukrayini** vid 8 lyp. 2012 r. № 2456-VI. – Rezhym dostupu : www.zakon.rada.gov.ua.
3. **Hura S.** Stratehichne planuvannia v derzhavnому upravlinni resursnym rozytkom rehionu / S. Hura // Efektyvnist derzh. upr. : zb. nauk. pr. – 2010. – Vyp. 23. – S. 232 – 238.
4. **Zvity** Derzhavnoi kaznacheiskoi sluzhby za 2012 rik ta za sichen – veresen 2013 roku. – Rezhym dostupu : www.treasury.gov.ua/main/uk/doccatalog/list.
5. **Markovskyi S. S.** Fondy rehionalnogo rozytka u systemi realizatsii derzhavnoi rehionalnoi polityky / S. Markovskyi // Nauk. rozvidky z derzh. ta munitsyp. upravlinnia. – 2012. – Vyp. 2. – Rezhym dostupu : archive.nbuvgov.ua/portal/soc_gum/Nrzd/2012_2/28.pdf.
6. **Cohesion policy 2014 – 2020.** – Режим доступу : ec.europa.eu/regional_policy/what/future/index_en.cfm#1.

Надійшла до редколегії 25.02.14

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА

УДК 35.085:159.9

Олександр АКІМОВ

Національна служба посередництва і примирення

ПРАВОВІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Наголошується на необхідності комплексних розробок організаційно-правових зasad і пошуку сучасних підходів до шляхів професійного розвитку державних службовців з урахуванням ресурсів їх робочих місць. Зосереджується увага на необхідності для державних службовців знань з різних галузей науки, культури, економіки, суспільно-політичного життя, наявності додаткової вищої професійної освіти за фахом «державне управління».

Ключові слова: державна служба, європейська інтеграція, професіоналізація державної служби, професійний розвиток.

Aleksandr Akimov. Правовые основы развития профессионального образования государственных служащих

Подчеркивается необходимость комплексных разработок организационно-правовых основ и поиска современных подходов к путям профессионального развития государственных служащих с учетом ресурсов их рабочих мест. Сосредоточивается внимание на необходимости для государственных служащих знаний в разных сферах науки, культуры, экономики, общественно-политической жизни, наличия дополнительного высшего профессионального образования по специальности «государственное управление».

Ключевые слова: государственная служба, европейская интеграция, професионализация государственной службы, профессиональное развитие.

Oleksandr Akimov. Legal principles of development of trade education of civil servants

In the article there is emphasized the need for comprehensive elaboration of

© Акімов О. О., 2014

organizational and legal principles and modern approaches to finding the ways for professional development of civil officials minding the resources of their job positions; the focus lies in the necessity of knowledge in various fields of science, culture, economics, social and political life, the presence of additional higher professional education on specialty «governance» for professionals who do not have such education.

Key words: public service, European integration, the professionalization of public service, professional development.

Новітній час вимагає суттєвих суспільно-економічних перетворень на шляху подальшої інтеграції України у світову спільноту. Одним із проритетних напрямів зовнішньополітичного курсу нашої держави визнано курс на європейську інтеграцію, який вимагає проведення комплексу реформ та адаптації до європейських стандартів усіх сфер політичної, правової та суспільно-економічної діяльності держави. Активне запровадження у вітчизняну систему державного управління демократичних принципів тісно кореспондує з оновленням інституту державної служби в контексті європейського виміру [1]. Становлення демократичної, правової, соціальної держави, розвиток засад громадянського суспільства, інтеграція України у європейське співтовариство, проведення адміністративної реформи, зокрема реформи системи державної служби, передбачають підготовку висококваліфікованих управлінців, розширення професійної підготовки фахівців, кандидатів, докторів наук у галузі державного управління для заміщення посад в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, а також формування кадрового резерву на ці посади [10]. Завдання, що постають перед державною службою України, актуалізують необхідність сучасного підходу до шляхів професійного розвитку державних службовців. Від їх подальшого професійного розвитку залежить результативність та ефективність усього державного апарату [3].

Аналіз останніх досліджень і публікацій з даної проблеми свідчить, що зазначені питання досліджували такі вітчизняні вчені та практики, як Т. Мотренко, Н. Нижник, В. Олуйко, Н. Гончарук, Л. Пашко, С. Серьогін, В. Майборода та ін. Проте значущість і багатогранність проблем, що постали на сучасному етапі, потребують продовження наукових досліджень у цій сфері.

Науковому осмисленню проблеми також сприяли ідеї вчених, які розробляли теорію та практику управління персоналом, у тому числі на державній службі – О. Антонова, В. Білоголінецький, Д. Дзвінчук, П. Друкер, В. Іглін, О. Понеделков, В. Співак, Г. Щокін та ін., акмеологічні підходи до професійного розвитку кадрів – О. Анісимов, О. Деркач, О. Огнєв, підходи та принципи андрагогіки

– С. Вершловський, С. Змесв, Н. Протасова, Л. Прудиус, прогресивні технології навчання – Р. Баклі і Дж. Кейпл, М. Кларин, П. Новиков, Е. Шейн, у тому числі тренінги та відеотренінги – Р. Брюс, Ю. Ємельянов, С. Макшанов, Х. Міккін, Л. Петровська, О. Ситников та ін. Але ю досі в науковій літературі відсутні комплексні розробки щодо правових зasad професійного розвитку державних службовців з урахуванням ресурсів їх робочих місць.

Аналіз кількісних та якісних показників сучасної вітчизняної державної служби свідчить про те, що в нашій країні зберігається, на жаль, тенденція зниження професіоналізму та професійної компетенції державних службовців, нераціонально використовується їх праця, зменшується мотивація до навчання, порушується принцип випереджальної професійної підготовки, хоча визначальною умовою успішного посування по службі є професіоналізм державних службовців.

У сфері регулювання якості кадрового потенціалу, а саме державних службовців центральних органів виконавчої влади, особливе значення має подолання суперечностей між правами громадян та інтересами держави, потребою в стабільноті кадрового потенціалу та необхідністю його постійного оновлення, між регламентацією в різних міністерствах і творчим підходом до умов життєдіяльності, що складаються. Кадрова політика в державі полягає в забезпеченні рівних прав і можливостей відповідно до професійних даних. Функції державного регулювання якості кадрового потенціалу центральних органів виконавчої влади включають: оптимізацію кількісного та якісного підбору державних службовців; управління їх професійним розвитком; мотивацію службової діяльності; підготовку резерву державних службовців, включаючи планування кар'єри; організацію і аналіз результатів атестації; планування використання та ротації кадрів.

На професійний розвиток державних службовців центральних органів виконавчої влади впливають різні фактори. До об'єктивних належать: потреба в професіоналах і престиж державної служби, здатність на професійному рівні вирішувати сучасні державно-управлінські завдання. До суб'єктивних факторів належить мотивація особистісних та ціннісних орієнтацій. Отже, професійний розвиток держслужбовців є одним із важливих (пріоритетних) напрямів у системі державного управління і кадрової політики. В умовах проведення адміністративної реформи і кардинального реформування системи державного управління в Україні вимога професійного розвитку і додаткової профосвіти держслужбовців стає особливо актуальну. На сьогодні проблема недостатності професіоналізму і компетентності службовців системи державного

управління є офіційно визнаною, значна частина наших чиновників ще не має ні досвіду служби, ні необхідних знань і вмінь [1]. Останнім часом усе частіше на державну службу приходять особи, що не пройшли правової, соціально-економічної, управлінської підготовки, необхідної для службової діяльності.

У більшості випадків в органах державного управління працюють фахівці, які не мають системи наукових знань у галузі державного і муніципального управління, правознавства, політології, соціології, маркетингу і менеджменту, психології та інформатики, не володіють необхідними навичками для розв'язання складних соціально-політичних і соціально-економічних завдань. Але запорука успіху всіх реформ полягає в тому, щоб у системі державного управління працювали компетентні висококваліфіковані кадри, здатні до творчого вирішення завдань, що стоять перед ними. Це обумовлює необхідність створення єдиної системи безперервної професійної освіти кадрів для органів державного і місцевого самоврядування. Ефективною така система може бути лише в тому випадку, якщо її формування і функціонування базується на науково обґрунтованій і логічно структурі комплексний програмі, а також якщо створене належне правове підґрунтя для її реалізації.

Розвиток загальнонаціональної державної системи підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації держслужбовців здійснюється на конституційних принципах, концептуальних положеннях адміністративної реформи, на принципах оновленого законодавства про державну службу, освіту та інших нормативно-правових актів.

У розробці принципів розвитку професійної підготовки держслужбовців неможливо обмежитися лише розв'язанням поточних завдань. Стратегію професійного навчання кадрів слід розглядати як стратегію майбутнього держави. Визначення потреби в кадрах (кількісного і якісного – за спеціалізаціями і кваліфікаціями) обумовлене, перш за все, станом і прогнозом розвитку соціально-економічних і політичних процесів, рівнем розвитку виробничих сил, завданнями управління, пріоритетами розвитку суспільства. Специфіка розвитку і функціонування державної служби як публічного правового інституту визначає особливості професійної підготовки державних службовців. Світовий досвід свідчить, що становлення державної служби без підтримки системи освіти – справа кількох десятиліть. За наявності такої підтримки з боку держави цей час може бути істотно скорочено. Становлення системи підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації державних службовців нерозривно пов'язане з формуванням якісно нової системи державної служби, ставши

складовою її кадрового забезпечення. Сьогодні майже всі питання організації й функціонування державної служби тісно пов'язані з професіоналізмом державних службовців та рівнем їх освіти. Розвиток державної служби й системи професійної підготовки кадрів державних службовців органічно взаємозалежні.

Становлення інституту державної служби й системи професійної підготовки державних службовців відбувається в умовах зміни парадигми суспільного розвитку, типу культури, духовно-моральних орієнтирів. Державне управління, державна служба не лише відчувають вплив з боку системної кризи, але й самі мають глибокі внутрішні суперечності та проблеми. У таких умовах становлення системи безперервної професійної освіти державних службовців стало нагальною потребою й важливим чинником зміцнення державності й становлення соціально орієнтованої ринкової економіки. Стан і рівень організації системи підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації державних службовців є однією з найважливіших умов успішного функціонування та вдосконалення всієї системи державного управління.

Аналіз нормативно-правових актів свідчить про те, що система підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації державних службовців – це цілеспрямована й чітко організована сукупність елементів (кожен з них є правовим інститутом та складною підсистемою), усі її діяльність спрямована на досягнення єдиної мети – забезпечення державних органів необхідною кількістю високопрофесійних і всебічно підготовлених кадрів державних службовців, що володіють сучасними науковими знаннями, навичками й уміннями та здатні до ефективного здійснення цілей і функцій правої держави у своїй практичній діяльності. Система підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації державних службовців повинна розглядатися як єдина, цілісна підсистема в системі державного управління. З одного боку, стан і рівень державного управління впливають на характер і рівень розвитку цієї підсистеми, а з іншого боку, ця підсистема активно впливає на ефективність і раціональність державного управління, сприяє його вдосконаленню.

Основу правового регулювання у сфері підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації державних службовців закладено нормативно-правовими актами Президента України. Так, згідно з Програмою кадрового забезпечення державної служби, затвердженою Указом Президента України від 10 листопада 1995 р. № 1035/95, здійснюється комплекс заходів щодо створення нової системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації

державних службовців. Напрям і сферу дій цієї системи визначають близько 20 нормативно-правових актів. З метою створення державної системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації державних службовців Указом Президента України від 30 травня 1995 р. № 38/95 створено Українську академію державного управління при Президентові України з філіями у Дніпропетровську, Львові, Одесі, Харкові. В областях, містах Києві і Севастополі створено регіональні центри підвищення кваліфікації державних службовців і навчання працівників державних підприємств, установ і організацій.

Визначено перелік вищих навчальних закладів з підготовки і перепідготовки фахівців державного управління і ринкової економіки. Питання кадрового забезпечення неодноразово розглядалися Президентом України та Кабінетом Міністрів України. До найбільш значущих нормативно-правових актів у цій сфері можна віднести такі положення та програми підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців: «Про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців» [7], «Програма кадрового забезпечення державної служби» [8], «Програма роботи з керівниками державних підприємств, установ і організацій» [8], «Про заходи щодо вдосконалення роботи з кадрами в органах виконавчої влади, з керівниками підприємств, установ і організацій» [9], «Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців», «Положення про єдиний порядок підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації керівників державних підприємств, установ і організацій» [7], «Про вдосконалення підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації державних службовців» [6] тощо.

Характер і тип професійного розвитку державних службовців визначаються тим, на яких принципах ми базуємо цей процес. Принципи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації державних службовців можна поділити на такі групи: 1) загальногромадянські, які припускають розвиток підвищеного почуття відповідальності і свідомості, у тому числі етичних якостей, таких як громадянський обов'язок, вірність інтересам державної служби, чесність і несприйняття корупційних впливів; 2) професійні, що охоплюють наявність спеціальних знань, умінь у сфері права, економіки, соціальної психології тощо; уміння використовувати ці знання; принцип єдності, неперервності і диференційованості; принцип визначення взаємних прав, обов'язків і відповідальності; принцип установлення правових наслідків, принцип забезпечення високої якості й ефективності навчання; 3) внутрішньокорпоративні,

які передбачають виховання лідерських якостей, навчання навичкам управлінської роботи; 4) взаємної поваги і взаємної підтримки на державній службі; 5) підвищення іміджу, соціального статусу державного службовця і довіра з боку громадянського суспільства.

В існуючій системі державної служби професійний розвиток тісно пов'язаний з посуваннями по службі, оцінкою якості служби, рівнем грошового забезпечення, присвоєнням рангів, застосуванням заходів заохочення та ін. У ст. 29 Закону України «Про Державну службу» визначається, що результати навчання і підвищення кваліфікації є певними підставами для посування по службі. Відповідно слід погодитися з В. Черепановим стосовно того, що систематичне підвищення кваліфікації і професійна перепідготовка є юридично обов'язковою частиною і елементом проходження державної служби кожним громадянином, який служить у будь-якому державному органі. Сама державна служба вважається творчою працею, тому державний службовець, який обрав її за свою професію, повинен безперервно підвищувати свій теоретичний рівень упродовж усієї службової діяльності незалежно від державної посади, яку займає. Саме з цих причин професійна перепідготовка є підвищення кваліфікації органічно вбудовані в систему проходження державної служби.

Одні дослідники пропонують навчати державних службовців тому, що вимагає посада, пристосовуючи процес навчання кадрів до завдань і функцій конкретного державного органу, до умов його роботи й навіть до особливостей самих службовців [2, с. 74]. Інші, критикуючи цей підхід, зазначають, що доцільно навчати насамперед основним, принциповим методам управління взагалі й на даному рівні зокрема, навчати єдиній мові науки й мистецтва управління [4; 5]. Були висловлені сумніви щодо доцільності підготовки у вищих закладах освіти державних службовців – керівників. Така позиція була обґрутована тим, що вищі навчальні заклади не мають для цього необхідного часу і можливостей, в управлінні, і державному управлінні зокрема, відбуваються складні соціальні процеси, а часу для виявлення у працівника навичок керівництва надто мало через перенавантаження навчальних програм тощо. Тому у вищих навчальних закладах достатньо готувати спеціалістів відповідного напряму, а з основами управління – лише знайомити.

На наш погляд, однозначною відповіді на поставлене питання немає й бути не може. Якщо державний службовець проходить навчання за програмою перепідготовки з одержанням другої вищої або середньої професійної освіти, то він повинен у повному обсязі засвоїти відповідну програму. Необхідно також враховувати такі чинники: завдання і критерії ефективності у відповідній сфері

державної діяльності; моделі організації відповідної державної діяльності; правові й політичні взаємовідносини співробітників державних органів; методи й засоби управління в умовах стратегічного управління, публічність процесу прийняття рішень. Обсяг освітніх програм перепідготовки фахівців і час для одержання ними другої вищої або середньої професійної освіти визначається з огляду на необхідність виконання державного освітнього стандарту з відповідної спеціальності в тому самому обсязі і з тим самим змістом навчальних дисциплін, які ним передбачені. Отже, у цьому випадку не може бути й мови про те, щоб «навчати тому, що вимагає посада». Якщо ж ідеться про професійну перепідготовку або, тим більше, про підвищення кваліфікації, то необхідно враховувати вимоги, обумовлені особливостями посади, на якій перебуває державний службовець. Важливо, щоб професійне навчання державних службовців було органічно пов'язане з їх професійним розвитком і службовим посуванням. Різні види й форми перепідготовки й підвищення кваліфікації доцільно тіsnіше пов'язувати не лише з групами посад, які заміщають державні службовці, але й з етапами їхнього службового посування.

Однак існує нині система проходження державної служби не дозволяє тісно пов'язувати навчання державних службовців з плануванням їх кар'єри, оцінкою якості роботи, присвоєнням рангу державного службовця, підвищенням грошового утримання. У зв'язку з цим необхідно створити правові умови для того, щоб підвищення освітнього рівня й кваліфікації стало для державних службовців не просто обов'язковим, а зумовлювало певні вигоди й переваги, тобто комплекс відповідних стимулів.

У зв'язку з цим нагальним питанням також є розширення правового статусу державних службовців, їх прав і відповідальності стосовно підвищення своєї кваліфікації. Оскільки професійна перепідготовка й підвищення кваліфікації включені до кола службових обов'язків керівників і фахівців, для цих категорій працівників вони мають правовий характер. Відмову державного службовця без поважних причин від підвищення кваліфікації слід розглядати як порушення службової дисципліни, що супроводжується правовими наслідками аж до звільнення з посади.

Особливо важливою в системі навчання державних службовців стає проблема науково-педагогічних кадрів, оскільки це без перебільшення одне з центральних, вузлових питань удосконалення й підвищення ефективності організації й діяльності системи професійної освіти державних службовців. З огляду на те що контингент осіб, які проходять перепідготовку й підвищення кваліфікації, має, як правило, вищу професійну освіту й певний,

часом значний, стаж роботи зі спеціальністі й стаж державної служби, обіймає керівні державні посади, то викладацькі кадри повинні відповісти найвищим вимогам. Вони мають поєднувати глибокі теоретичні знання з повним і точним розумінням змісту практичної діяльності державних органів і тенденцій їх розвитку. Це актуалізує проблему формування складу висококваліфікованих викладацьких кадрів.

Гостроту проблеми можна певною мірою зменшити, поширивши на штатний науково-педагогічний склад системи підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації державних службовців дію законодавства про державну службу, з чим було б пов'язане підвищення їх соціального й правового статусу, а також значне поліпшення матеріального забезпечення науково-педагогічних працівників. Дослідження вітчизняного досвіду формування, розвитку й функціонування системи підготовки й підвищення кваліфікації державних службовців становить не лише науковий, але й практичний інтерес, оскільки допомагає вирішувати багато сучасних проблем з урахуванням позитивного та негативного досвіду в практиці минулих років.

Заслуговує на уважне вивчення й запровадження зарубіжний досвід професійної підготовки державних службовців. У багатьох сучасних розвинутих країнах нагромаджений цінний, багатогранний досвід підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації персоналу державного управління.

Становить інтерес практика як тих країн, у яких існує, як і в Україні, система спеціалізованих навчальних закладів з підготовки кадрів державних службовців, так і тих країн, у яких підготовка фахівців для державного апарату здійснюється в загальних навчальних закладах. Досвід першої групи країн цікавий з погляду комплектування навчальних закладів, визначення програм навчання слухачів, їх стажування, набуття теоретичних знань і практичних навичок, оцінки рівня їх підготовки тощо. Досвід другої групи країн привертає увагу, насамперед, до питань організації навчального процесу, пошуку нетрадиційних методів навчання та зачленення студентів до виконання дослідних проектів.

Однак під час упровадження того корисного, що є в зарубіжному досвіді, необхідно порівнювати його з вітчизняними національними особливостями в організації й функціонуванні державної служби в цілому й системи професійної підготовки державних службовців зокрема, оскільки щось скопійоване, перенесене, запозичене без його глибокого засвоєння ніколи або, принаймні, дуже довго не буде корисним; зберігається небезпека його відторгнення. Для того щоб одержані державними службовцями знання не ставали застарілими

і постійно оновлювалися, фахівці повинні безперервно й постійно одержувати додаткову професійну освіту. Для цього необхідно розробляти системні і систематичні програми, що забезпечуватимуть безперервне поповнення знань і навичок працівників державної служби. Професійна діяльність держслужбовця вимагає сьогодні не лише грунтовної підготовки у сфері державного управління, але й знань у різних галузях науки, культури, економіки, суспільно-політичного життя, широкого світогляду й кола інтересів, певних професійних і людських якостей. Процес загальнокультурного розвитку особи повинен відбуватися безперервно, будучи основою розвитку збагачення професійно-кваліфікаційної і функціональної складових сукупної культури держслужбовця.

Сучасна система підготовки й підвищення кваліфікації держслужбовців має всі можливості для підвищення не лише загальнокультурного рівня фахівців, але й розвитку їх інтелектуального і творчого потенціалу, оскільки розвиток і збагачення професійно-кваліфікаційної складової сукупної культури держслужбовця розгортається на ґрунті загальної культури, сприяє вдосконаленню держслужбовця як професіонала у сфері держуправління і стає, у свою чергу, основою формування й уdosконалення його функціональної діяльності. На нашу думку, спеціально готувати кадри для керівної роботи слід в основному з тих осіб, що мають вищу професійну освіту, практичний досвід роботи зі спеціальністю й стаж державної служби. Особам, що вже мають вищу освіту й перебувають на керівних посадах або зараховані до резерву на висування, доцільно одержати додаткову вищу професійну освіту за фахом «державне управління», що забезпечує більш широку й глибоку управлінську підготовку. Це відповідає вимогам до посад, які вони займають, оскільки від них уже вимагається не знання часткових питань, а бачення суті проблем, уміння аналізувати на основі цього управлінські ситуації, приймати своєчасні і якісні рішення, організовувати працю підлеглих. Система підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації державних службовців є складовою багатогранної діяльності з формування якісно нової системи державної служби й уdosконалення державного управління.

Уdosконалення управління системою підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації державних службовців повинно включати зміцнення єдиного державного управління системою впорядкування галузевого управління шляхом підвищення ролі служби кадрів, а також уdosконалення організаційно-правового регулювання організацій й діяльності навчальних закладів з підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації державних

службовців. Система підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації державних службовців може успішно розвиватися лише за умови потреби в результатах їх діяльності. Необхідне створення нового мотиваційного механізму, який не просто зобов'язував би, а й стимулював державного службовця до постійного оновлення своїх умінь і знань. Найефективніший спосіб досягнення цього – пов'язати службове посування, атестацію з професійними досягненнями держслужбовця, результатами його навчання.

Досвід розвинутих демократичних правових держав зі своїми національними традиціями і досвідом державної (публічної, цивільної) служби свідчить, що результати навчання держслужбовців є умовою як посування по службі, так і присвоєння чергового рангу, чину, звання тощо, а також підвищення заробітної плати. Водночас необхідним є створення нового мотиваційного механізму, що не лише стимулює, а й ставить службовця перед необхідністю постійно оновлювати свої професійні знання, уміння й навички. Досвід зарубіжних країн підтверджує, що необхідно пов'язати службове посування, розмір зарплати з рівнем кваліфікації, компетенції, діловими якостями, щоб профпідготовка, підвищення кваліфікації службовця були органічно вбудовані в професійну діяльність, службову кар'єру. Багато що в становленні й розвитку системи навчання держслужбовців, особливо в забезпеченні його безперервності, обов'язковості залежить від зміни ставлення до нього як з боку керівників, так і з боку працівників органів державної влади й місцевого самоврядування. Важливо також у загальнодержавному масштабі досягти того, щоб систематичне професійне навчання службовців стало складовою їх професійної діяльності, не особистою ініціативою, а обов'язковою вимогою, частиною державної управлінської діяльності і здійснювалося за рахунок держбюджету. Система навчання повинна найближчим часом вирішити завдання з кадрового забезпечення. Одним із головних недоліків навчання державних службовців у навчальних закладах є орієнтація програм не на потреби державної служби, а на можливості наявного викладацького складу. Необхідно переглянути стандарти програм навчання, які страждають від академізму й відсутності практичної спрямованості. У сучасних умовах до викладацького складу мають бути поставлені високі вимоги. Педагоги повинні не лише досконально знати свій предмет чи певну галузь знань, але й розуміти специфіку роботи державних органів. Необхідно активно здійснювати програми підготовки й підвищення кваліфікації викладацьких кадрів, проводити планомірну роботу з їх навчання в провідних зарубіжних країнах. З метою поліпшення якісного стану професорсько-викладацького

складу навчальних закладів, що здійснюють навчання державних службовців, необхідно провести такі заходи (за прикладом Казахстану): розробка і затвердження кваліфікаційних вимог до професорсько-викладацького складу; удосконалення механізму відбору викладачів на конкурсній основі; регулярна атестація викладачів; реалізація програми підготовки й підвищення кваліфікації викладацьких кадрів у самих навчальних закладах; запровадження заходів матеріального стимулювання викладачів. Вирішення всіх цих завдань потребує значних фінансових витрат, чіткого визначення суб'єктів їх реалізації й обсягу відповідальності.

Отже, можна зробити висновок, що система підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації державних службовців має розглядатися як єдина, цілісна підсистема в системі кадрового забезпечення державного управління, від стану і рівня якої залежить ефективність і раціональність державного управління. Одним із ключових завдань, що сьогодні стоять перед державою на нинішньому етапі розвитку державної служби, повинно стати формування стрункої системи навчання державних службовців з розвинutoю інфраструктурою, ефективним управлінням і ресурсним забезпеченням, що готувала б кваліфіковані кадри для вищої ланки управління, здійснювала регулярну перепідготовку й підвищення кваліфікації кадрів нижчого і середнього рівнів управління. Навчання державних службовців повинно стати більш якісним і орієнтованим на потреби державної служби і, перш за все, на кваліфікаційні вимоги до посад державної служби.

Список використаних джерел

1. **Акімов О. О.** Формування психологічної готовності державних службовців до професійної діяльності в умовах своєінтеграції України : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.03 / Акімов Олександр Олексійович ; Дніпропетр. регіон. ін-т держ. упр. НАДУ при Президентові України. – Д., 2013. – 20 с.

2. **Вишняков В. Т.** Подготовка и повышение квалификации государственных служащих / В. Т. Вишняков // Совет. государство и право. – 1971. – № 6. – С. 74 – 77.

3. **Кошова Т. В.** Професійний розвиток державних службовців на засадах самотренінгу : дис... канд. наук з держ. упр. : 25.00.03 / Кошова Тетяна Василівна ; Дніпропетр. регіон. ін-т держ. упр. НАДУ при Президентові України. – Д., 2004. – 20 с.

4. **Лисицyn A.** О кадрах управления / А. Лисицyn, Г. Попов // Плановое хозяйство. – 1968. – № 5. – С. 34 – 37.

5. **Попков В. Д.** Этика советской государственной службы / В. Д. Попков. – М. : Юрид. лит., 1970. – 200 с.

6. **Про вдосконалення** підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації державних службовців : Постанова Кабінету Міністрів України 234

№ 499 від 16 квіт. 1998 р. // Офіц. віsn. України. – 1998. – № 16. – С. 12.

7. **Про затвердження** Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і Положення про єдиний порядок підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації керівників державних підприємств, установ і організацій : Постанова Кабінету Міністрів України від 8 лют. 1997 р. № 167 // Офіц. віsn. України. – 1997. – № 7. – Ст. 57.

8. **Про затвердження** Програми кадрового забезпечення державної служби та Програми роботи з керівниками державних підприємств, установ і організацій : Указ Президента України від 10 листоп. 1995 р. № 1035/95. – Режим доступу : www.guds.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=83457&cat_id=39407.

9. **Про заходи** щодо вдосконалення роботи з кадрами в органах виконавчої влади, з керівниками підприємств, установ і організацій : Указ Президента України від 19 трав. 1995 р. № 381 // Віsn. держ. служби України. – 1995. – № 2. – С. 29 – 30.

10. **Про Комплексну** програму підготовки державних службовців : Указ Президента України від 9 листоп. 2000 р. № 1212/2000. – Режим доступу : zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1212/2000.

List of references

1. **Акімов О. О.** Formuvannia psykholohichnoi hotovnosti derzhavnykh sluzhbovtsov do profesiinoi diialnosti v umovakh yevrointehratsii Ukrayiny : avtoref. dys. ... kand. nauk z derzh. upr. : 25.00.03 / Akimov Oleksandr Oleksiiovych ; Dnipropetr. rehion. in-t derzh. upr. NADU pry Prezydentovi Ukrayiny. – D., 2013. – 20 s.

2. **Vishnyakov V. T.** Podgotovka i povyshenie kvalifikatsii gosudarstvennyih sluzhaschih / V. T. Vishnyakov // Sovet. gosudarstvo i pravo. – 1971. – № 6. – S. 74 – 77.

3. **Koshova T. V.** Profesiiniyi rozvytok derzhavnykh sluzhbovtsov na zasadakh samotreninhu : dys... kand. nauk z derzh. upr. : 25.00.03 / Koshova Tetiana Vasylivna ; Dnipropetr. rehion. in-t derzh. upr. NADU pry Prezydentovi Ukrayiny. – D., 2004. – 20 s.

4. **Lisitsyn A.** O kadrah upravleniya / A. Lisitsyn, G. Popov // Planovoe hozyaystvo. – 1968. – № 5. – S. 34 – 37.

5. **Popkov V. D.** Etika sovetskoy gosudarstvennoy sluzhby / V. D. Popkov. – M. : Yurid. lit., 1970. – 200 s.

6. **Про вдосконалення** pidhotovky, perepidhotovky i pidvyshchennia kvalifikatsii derzhavnykh sluzhbovtsov : Postanova Kabinetu Ministriv Ukrayiny № 499 vid 16 kvit. 1998 r. // Ofits. visn. Ukrayiny. – 1998. – № 16. – S. 12.

7. **Про затвердження** Polozhennia pro systemu pidhotovky, perepidhotovky ta pidvyshchennia kvalifikatsii derzhavnykh sluzhbovtsov i Polozhennia pro yedynyj poriadok pidhotovky, perepidhotovky ta pidvyshchennia kvalifikatsii kerivnykiv derzhavnykh pidprijemstv, ustanon i orhanizatsii : Postanova Kabinetu Ministriv Ukrayiny vid 8 liut. 1997 r. № 167 // Ofits. visn. Ukrayiny. – 1997. – № 7. – St. 57.

8. **Про затвердження** Prohramy kadrovoho zabezpechennia derzhavnoi

sluzhby ta Prohramy roboty z kerivnykamy derzhavnykh pidprijemstv, ustanov i orhanizatsii : Ukaz Prezydenta Ukrayny vid 10 lystop. 1995 r. № 1035/95. – Rezhym dostupu : www.guds.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=83457&cat_id=39407.

9. **Pro zakhody** shchodo vdoskonalennia roboty z kadramy v orhanakh vykonavchoi vlady, z kerivnykamy pidprijemstv, ustanov i orhanizatsii : Ukaz Prezydenta Ukrayny vid 19 trav. 1995 r. № 381 // Visn. derzh. sluzhby Ukrayny. – 1995. – № 2. – S. 29 – 30.

10. **Pro Kompleksnu** prohramu pidhotovky derzhavnykh sluzhbovtsov : Ukaz Prezydenta Ukrayny vid 9 lystop. 2000 r. № 1212/2000. – Rezhym dostupu : zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1212/2000.

Надійшла до редколегії 22.05.14

УДК 352; 316.37

Сергій ЛЕГКОСТУП

Національна академія державного управління

при Президентові України

Дніпропетровський регіональний інститут державного управління

ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ ОСОБИСТОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ФОРМУВАННІ СЛУЖБОВОЇ ПОВЕДІНКИ ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Аналізується значущість особистості відповідальності посадових осіб місцевого самоврядування, яка характеризує високий рівень розвитку особистості та її регуляторних механізмів. Визначаються психологічні детермінанти особистості відповідальності у формуванні поведінки посадових осіб місцевого самоврядування для передбачування та застосування їх у соціально-психологічній адаптації в умовах різноманітних професійних ситуацій.

Ключові слова: посадові особи місцевого самоврядування, психологічні детермінанти, особиста відповідальність, обов'язок, копінг-поведінка.

Сергей Легкоступ. Психологические детерминанты личной ответственности в формировании служебного поведения должностных лиц местного самоуправления

Анализируется значение личной ответственности должностных лиц местного самоуправления, которая характеризует высокий уровень развития личности и ее регуляторных механизмов. Определяются психологические детерминанты собственной ответственности в формировании поведения должностных лиц местного самоуправления для предупреждения и применения их в социально-психологической адаптации в условиях разнообразных профессиональных ситуаций.

Ключевые слова: должностные лица местного самоуправления, психологические детерминанты, личная ответственность, обязанность, копинг-поведение.

Sergiy Legkostup. Psychological determinants of personal responsibility of local government officials work behavior formation

Significance of personal responsibility of local government officials, which characterize the high level of a personality development and his/her regulatory mechanisms, is analyzed. Psychological determinants of personal responsibility of local government officials work behavior formation to foresee and implement them in social and psychological adaptation in the conditions of various professional situations are determined.

Key words: local government officials, psychological determinants, personal responsibility, duty, coping-behavior.

Для того щоб Україна стала демократичною, соціальною, правовою державою необхідний кваліфікований апарат посадових осіб місцевого самоврядування. У сучасних умовах особливої ролі набуває місцеве самоврядування як спеціальний вид управлінської діяльності населення, тому професійна діяльність посадових осіб, обраних населенням, повинна бути спрямована на розвиток території та вирішення питань, які обумовлені історичними причинами та природними факторами окремо взятої адміністративної одиниці.

Будучи невід'ємною складовою суспільного життя, посадова особа місцевого самоврядування зазнає впливу. У таких умовах стає необхідним знайти варіант вирішення та подолання життєвих ускладнень, які виникли, для можливості вести повноцінну та продуктивну професійну діяльність у подальшому. Актуальність проблеми обумовила тему наукової статті.

Питаннями з проблем місцевого самоврядування займаються багато науковців. Так, аналіз кадрових процесів в органах місцевого самоврядування, розвиток, підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації, професійну компетенцію посадових осіб органів місцевого самоврядування, формування їх іміджу, питання територіальної організації місцевого самоврядування висвітлюють О. Батанов, Я. Жовнірчик, А. Коваленко, В. Кравченко, В. Куйбіда, М. Орзіх, С. Саханенко та ін. Питання правового регулювання діяльності посадових осіб органів місцевого самоврядування розкривають такі вчені, як В. Бакуменко, Н. Драгомирецька, С. Дубенко, В. Євдокимов, М. Казанцев, В. Князев, С. Серьогін, А. Толстоухов, Т. Мотренко, В. Луговий, Н. Нижник, М. Орлатий, В. Рибачук, Ю. Шаров та ін. Однак наукові праці названих учених не вичерпують усю складність проблеми, а скоріше утворюють фундаментальну базу для подальшого її дослідження.

Розуміння відповідальності як обов'язку розглядає А. Спіркін,