

Механізми державного управління

Derzhavne rehuliuvannia u sferi transportnoho zabezpechennia zovnishnoekonomicznoi diialnosti Ukrayny : avtoref. dys. ... d-ra nauk z derzh. upr. : 25.00.02 / Tkachenko Anatolii Mykolaiovych ; Nats. akad. derzh. upr. pry Prezydentovi Ukrayny. – K., 2005. – 32 s.].

5. Хрусталёва В. Упрощение процедур торговли : принципы и выгоды / В. Хрусталёва // Транспорт. – К., 2014. – № 34(825). – С. 58–61 [Hrustalyova V. Uproschenie protsedur torgovli : printsipy i vyigodyi / V. Hrustalyova // Transport. – K., 2014. – № 34(825). – S. 58 – 61].

Надійшла до редколегії 30.07.15

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА

УДК 35.085.2+35.084.62

Ольга БАГРІМ

*Національна академія державного управління
при Президентові України*

Дніпропетровський регіональний інститут державного управління

ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМАТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ КЕРІВНИХ КАДРІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ У ВІТЧИЗНЯНІЙ НАУЦІ «ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ»

Аналізується еволюція наукових підходів до вивчення професійного потенціалу керівних кадрів державної служби у вітчизняній науці «державне управління». Аргументується необхідність розвитку професійного потенціалу керівних кадрів державної служби в контексті державно-управлінських реформ України завдяки досягненню професійності, прозорості, системності та оптимізації функціонування системи державної служби. Зазначається, що незважаючи на достатньо широке коло наукових робіт стосовно тематики розвитку державної служби, механізмів її функціонування, на даний час усе ще залишаються прогалини в чіткому розумінні, тлумаченні змісту й складових поняття професійного потенціалу керівних кадрів державної служби, виокремленні базових принципів його визначення, формування та розвитку. Акцентується, що професійний потенціал керівних кадрів державної служби важливо розвивати тільки з урахуванням європейського досвіду, на основі широко розробленої теоретичної бази, принципів послідовності, системності

та практичного спрямування з використанням сучасних технологій професійного навчання державних службовців, які відповідають вимогам часу.

Ключові слова: державна служба, державний службовець, кадрова політика, керівні кадри, мотивація, професіоналізація, професіоналізм, професійна підготовка державних службовців, професійний потенціал, професійна компетентність.

Olga Bagrim. Research of issues of the professional potential of the management staff of civil service in domestic science «public administration»

The analysis of the evolution of scientific approaches to the study of the professional potential of the management staff of civil service in domestic science «public administration». Discusses the need to develop the professional potential of the management staff of civil service in the context of public-management reform Ukraine by achieving professionalism, transparency, consistency and optimization of the civil service. It is indicated, that despite of a wide range of scientific papers on the subject of development of public service and mechanism of its functioning, there are some problems in a clear understanding of the content and interpretation of the definition of professional potential of the management staff of civil service, its basic principles, process of formation and development. It is noted that the development of professional potential of management staff of civil service should be organized taking into account the European experience, based on the wide developed theoretical framework, in the accordance with principles of consistency, system and practical directivity, in the conditions of using modern technologies of professional training of civil servants corresponding to up-to-datedness.

Key words: public service, public servant, personnel policy, senior cadre, motivation, professionalization, professionalism, training of public servants, professional potential, professional competence.

Ефективність та успіх вирішення складних завдань сучасного етапу розвитку українського суспільства, піднесення активності й завзятості державних службовців, розвиток системи державної служби, орієнтованої на європейські цінності управління, – усе це значною мірою залежить від правильно організованої управлінської діяльності, здатності та можливості керівних кадрів у сфері державної служби, на які покладена відповіальність за якість виконання поставлених завдань, надання адміністративних послуг, підвищення іміджу державної служби, оперативно та адекватно відповідати на виклики часу та бути готовими до можливих змін.

Керівні кадри у сфері державної служби є одним із ключових суб'єктів компетентного здійснення управління справами суспільства. Для України, яка сьогодні захищає свою державність, активно здійснює заходи задля вступу до Європейського Союзу, практичним питанням є необхідність формування й розвитку професійного, ефективно діючого, якісного, перспективного складу керівних кадрів у сфері державної служби.

Багаторізномірність проблематики розвитку професійного

потенціалу керівних кадрів державної служби України зумовлює велику кількість теоретичних досліджень, які стосуються таких аспектів, як: професіоналізація державної служби, професійна мобільність державних службовців, професійний менталітет, професійна культура, формування професійної компетентності та ін. Проте, незважаючи на доволі велику кількість наукових праць, бракує робіт узагальненого, практичного характеру. Актуальною є потреба в комплексному дослідженні проблеми розвитку професійного потенціалу керівних кадрів державної служби України з обов'язковим урахуванням успішних методик зарубіжного досвіду з огляду на особливості соціального та культурного середовища, національного менталітету з метою вироблення практичних рекомендацій і методик розвитку професійного потенціалу державних службовців.

На сучасному етапі державотворення України, інтеграції України до Європейського Союзу запозичення європейських цінностей і впровадження практик розвитку кадрового потенціалу органів державної влади сприяють ефективності та результативності діяльності державної служби, продуктивній реалізації більшості державних кадрових проектів і програм, зокрема Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», схваленій Указом Президента України від 12 січня 2015 р. № 5/2015 [7]. У стратегії визначено, що мета реформи державного управління полягає в побудові прозорої системи державного управління, створенні професійного інституту державної служби, забезпеченні її ефективності. Результатом впровадження реформи має стати створення ефективної, прозорої, відкритої та гнучкої структури публічної адміністрації із застосуванням новітніх інформаційно-комунікативних технологій (е-урядування), яка здатна виробляти і реалізовувати цілісну державну політику, спрямовану на суспільний сталий розвиток і адекватне реагування на внутрішні та зовнішні виклики.

У контексті зазначених причин актуалізується проблематика розвитку професійного потенціалу керівних кадрів державної служби України.

Проблематика управління професіоналізацією кадрів державної служби, професіоналізацією служби в органах місцевого самоврядування відображені в працях вітчизняних дослідників: Н. Артеменко [1] та С. Газарян [2]. Питанням формування професійної компетенції посадових осіб місцевого самоврядування, професійного розвитку на засадах самотренінгу, професіоналізму державних службовців, формування професійної культури, професійного менталітету, управління професійною мобільністю та формування професійної моделі фахівця у сфері управління

присвячені наукові праці таких відомих вітчизняних дослідників, як: Т. Кошова, Г. Кушнірова, І. Нинюк, Н. Сидоренко, Т. Філіпова, П. Цегольник та І. Шпекторенко.

Метою статті є аналіз наукових підходів до вивчення професійного потенціалу державних службовців, зокрема керівних кадрів державної служби у вітчизняній науці «державне управління».

Вивчення питання стосовно професіоналізації державної служби доцільно, на наш погляд, поділити на такі напрями:

1) розвиток професіоналізму державних службовців і організаційної культури;

2) розвиток особистісних характеристик осіб, які вперше обійматимуть посади в органах державної влади та місцевого самоврядування;

3) підвищення рівня мотивації, перспективи кар'єрного розвитку, престижу державної служби, заохочення самоосвіти, самовдосконалення та ін.

Вітчизняна дослідниця Н. Артеменко, предметом дослідження якої є управління професіоналізацією державної служби, у своїх працях твердо й обґрутовано наголошує на тому, що саме принцип професіоналізму має стати визначальним принципом діяльності на державній службі України. Вона пропонує модель управління професіоналізацією кадрів державної служби України, визначаючи «професіоналізацію кадрів державної служби» як систему дій, процесів, процедур, технологій, засобів, форм, методів і прийомів щодо забезпечення питань розробки та реалізації кадрового наповнення переліку посад державної служби, сутність якого полягає в гармонічному поєднанні професійних та особистісних якостей державних службовців у процесі здійснення кар'єри [1, с. 7]. Ця модель управління професіоналізацією кадрів державної служби містить такі складники: реформування системи професійної освіти, удосконалення кадрових технологій (добір, відбір кадрів), оцінювання, атестування, ротацію, роботу з кадровим резервом, мотивацію та формування кар'єрного середовища на державній службі.

Важливими, на наш погляд, є виділені Н. Артеменко особливості управління кар'єрою державного службовця, а саме: самоактивність (цилеспрямованість, орієнтація на конкретні відносини, результати); адаптивність до умов і факторів кар'єрного простору; здібність до самоуправління, тобто свідомого саморегулювання професійної і посадової кар'єри; залежність кар'єри державних службовців від умов зовнішнього середовища, перш за все політики правлячої еліти стосовно державної служби [1, с. 10].

Не можна не погодитися, що залучення на державну службу

професійно підготовлених працівників, зокрема на керівні посади, є запорукою подальшої успішної роботи органів державної влади. Однак існуюча на даний час технологія оцінювання, проведення конкурсу та відбору потенційних кандидатів не є досконалою, причиною цього є неадекватна самооцінка особи через суб'єктивний фактор, корупція. Н. Артеменко пропонує створити центри незалежного оцінювання, які мають виправити існуючу ситуацію, а безперервне професійне навчання, самоосвіта, самомотивація, постійний контроль і моніторинг ситуації мають стати міцним фундаментом для забезпечення оптимального кар'єрного розвитку державних службовців.

Погоджуючись із поглядами Н. Артеменко, підкреслимо, що ефективність діяльності органів державної влади залежить не лише від якості комплектування кадрів, але й від організації їх професійної діяльності [1, с. 14].

Інший вітчизняний науковець П. Цегольник у своїй праці констатує, що формування професійних управлінців повинне базуватися на методі моделювання, який охоплює: процес підготовки (формування) фахівців; потенціал, необхідний фахівцеві безпосередньо в професійній діяльності, де кінцевим результатом є модель формування фахівця у сфері управління. П. Цегольник пропонує структуру потенціалу необхідного фахівцю, яка складається зі знання, уміння та навичок, особистих якостей, настанов, ціннісних орієнтацій і світогляду [9, с. 6 – 8].

Дослідниця Т. Кошова обґрутовано доводить тезу про те, що через стрімкі зміни в соціальній, культурній, економічній сферах суттєво змінилися умови продуктивного професійного зростання людини, що не могло не вплинути на реальну професійну діяльність державного службовця як фахівця. З одного боку, ці зміни ставлять до фахівців нові соціально-орієнтовні вимоги, а з іншого – службовці не мають соціально-професійного досвіду та кваліфікаційної бази, яка б відповідала рівню надання послуг згідно з європейськими стандартами [3, с. 3]. Дослідниця стверджує, що ця суперечність може бути вирішена через систему безпосереднього професійного розвитку на засадах самотренінгу.

Представник дніпропетровської школи вивчення державної служби В. Шпекторенко також підкреслює, що кадрова політика належить до найважливіших напрямів діяльності сучасної демократичної держави [10, с. 1], від якої залежить професійний розвиток кадрів державного управління. При цьому він додає, що відсутність професійного мобільного корпусу державних службовців є однією з причин сучасної кризи влади. Під мобільністю науковець розуміє системне явище, яке враховує об'єктивні фактори процесу

професіоналізму персоналу (кадрова політика, нормативно-правові умови діяльності, розвиток, освіта) та суб'єктивні фактори (комплекс професійних якостей персоналу) [10, с. 9].

Предметом дослідження Н. Сидоренко є формування професійної культури державних службовців з метою належного забезпечення сфери державного управління висококваліфікованими та професійними кадрами. Дослідниця акцентує увагу на тому, що стратегічною метою сучасної кадрової політики є не тільки заличення на державну службу висококваліфікованих кадрів, але й активних, добросовісних працівників, наголошуючи саме на необхідності поєднання професійних і моральних якостей державних службовців, що, наш погляд, є надзвичайно важливим з огляду на процеси сьогодення: пробудження національної свідомості, розвиток громадянського суспільства, формування високоякісних внутрішніх морально-психічних характеристик осіб, які представляють інтереси суспільства, відповіальні за виконання державної політики та стратегічне планування розвитку сфери державного управління в майбутньому. Погоджуємося з думкою Н. Сидоренко, що державна служба має стати стовідсотково «перманентною професійною діяльністю» державного службовця як професіонала у своїй сфері [6, с. 13].

Перманентна діяльність передбачає безперервний, завідомо спланований, системний процес поглиблення та здобуття необхідних професійних знань, ділових якостей, формування високоякісних внутрішніх моральних та психічних характеристик у державного службовця, який охоплює всі стадії ділової активності та кар'єри [6, с. 18].

Технології формування професійної ментальності державних службовців в Україні присвячено праці Т. Філіпової, в яких вона особливе значення надає характеристиці ментально-психологічних, ціннісно-нормативних та духовних зasad. Т. Філіпова виокремлює центральну функцію професійного менталітету – формування поведінки, яка має відповідати високим критеріям моралі, забезпечувати належну ефективність виконання службового обов'язку [8]. Під терміном «менталітет» мається на увазі певний «поведінковий код», що детермінує стійкий соціально-психологічний стан суб'єкта як органічну цілісність соціально-психологічних якостей і рис, притаманних даному суб'єкту (людина, нація, народ), який обумовлює певну «характерну» реакцію на зміни навколошнього середовища [8, с. 6].

Особливо цікавим для нашого дослідження є розуміння безпосередньо професійного менталітету державного службовця, який Т. Філіпова визначає як спосіб мислення та поведінки

особистості. Професійний менталітет відповідає критеріям моралі та вимогам професійного кодексу державної служби і забезпечує належну ефективність виконання державними службовцями службового обов'язку [8]. Додамо, що для розвитку професійного потенціалу керівних кадрів державної служби України важливими є не тільки професійно-ділові якості, а й морально-етичні, які охоплюють сферу мислення, почуттів і настроїв особистості, та, вочевидь, впливають на поведінку в кризових ситуаціях, ситуаціях невизначеності, на умовиводи, психологічно-емоційний стан, а отже, на процес управління, прийняття управлінських рішень і комунікацій. Т. Філіпова підкреслює, що головний детермінант управлінської ментальності в цілому, який притаманний кожному державному службовцю, має глибинні національні риси: універсалізм, естетизм, толерантність, індивідуалізм, спонтанність, емоційність, повага до традицій, жвавість, інровертність та ін., що, на думку вченого, позитивно впливають на процеси професійного менталітету державних службовців [8, с. 14].

Цікавими є дослідження щодо формування професійної компетентності посадових осіб місцевого самоврядування Г. Кушнірової [4], професіоналізму державних службовців І. Нинюк [5] та професіоналізації служби в органах місцевого самоврядування С. Газарян [2], у яких ідеється про те, що реформи у сфері державного управління змінюють функції і завдання органів місцевого самоврядування, що, у свою чергу, потребує професіоналізації корпусу державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування.

Під професіоналізмом кадрів місцевого самоврядування Г. Кушнірова розуміє підвищення рівня їх професійної компетентності, в основу якої покладено не лише здобуту професійну освіту, а й спроможність посадових осіб місцевого самоврядування до системного оновлення професійних знань, умінь та навичок [4, с. 3]. Дослідниця пропонує виокремити шість основних управлінських професійних компетенцій: управлінська, правова, психолого-педагогічна, соціально-культурна, економічна і політична.

І. Нинюк доречно підкреслює, що розвиток нової системи державного управління супроводжується не тільки колізіями соціально-ідеологічного характеру, радикальними перетвореннями у сфері державотворення, але й зміною норм та цінностей [5, с. 1], відповідно до взятого Україною курсу на європейську інтеграцію. Вона закликає осмислити роль загальнолюдської культури в процесі формування професіоналізму державних службовців, адже професіоналізм позначений державною потребою та національною

забарвленістю, опирається на історичні традиції, домінуючі цінності суспільства [5, с. 4].

С. Газарян дотримується думки, що мотиваційні програми мають оптимізувати самомотивацію державних службовців, уміння ставити цілі й досягати їх, що якість державних службовців визначається не лише кваліфікацією і рівнем отриманої професійної освіти, а також їх особистою зацікавленістю, соціальною активністю і професійними можливостями [2].

Отже, можна зробити висновок, що становлення якісного складу керівних кадрів у сфері державної служби України характеризується наявністю багатьох проблем і потребує суттєвого вдосконалення, що зумовлено низкою чинників, насамперед: недоліками в доборі, рекрутуванні й посуванні державних службовців, корупцією, порушенням принципу наступності в роботі керівних кадрів; недостатнім рівнем професіоналізму та управлінської культури; недостатнім рівнем мобільності; недосконалістю ресурсного забезпечення цього процесу, недостатнім рівнем престижності служби в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, плинності молодих, амбітних, найбільш освічених кадрів; низьким рівнем оплати праці, низькою мотивацією, відсутністю цілісної системи роботи з керівними кадрами; недостатнім використанням сучасних технологій управління людськими ресурсами і розвитку професійного потенціалу на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування.

У процесі дослідження проблематики професійного потенціалу керівних кадрів державної служби України виявлено, що науковці підкреслюють необхідність застосування мотивації та стимулювання як ефективних методів підвищення кадрової політики, однак ми хочемо наголосити на таких аспектах розвитку професійного потенціалу, як самомотивація і самоосвіта, які, на нашу думку, є ключовими аспектами, орієнтованими на довготривалу перспективу.

Перспективи подальшого дослідження стосуються більш детального та комплексного визначення змісту професійного потенціалу керівних кадрів державної служби України та його складових елементів, уточнення понятійно-категоріального апарату означеної проблематики, встановлення специфіки професійного потенціалу у сфері державної служби.

Список використаних джерел / List of references

1. Артеменко Н. Ф. Управління професіоналізацією кадрів державної служби України : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.03 / Артеменко Наталія Федорівна ; Дніпропетр. регіон. ін-т держ. упр. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – Д., 2010. – 23 с. [Artemenko N. F. Upravlinnia profesionalizatsiiu kadriu derzhavnoi sluzhby Ukrayny : avtoref.

dys. ... kand. nauk z derzh. upr. : 25.00.03 / Artemenko Natalia Fedorivna ; Dnipropetr. rehion. in-t derzh. upr. Nats. akad. derzh. upr. pry Prezydentovi Ukrayny. – D., 2010. – 23 s.]

2. Газарян С. В. Професіоналізація служби в органах місцевого самоврядування: зміст, форми та методи : автореф. дис. ... д-ра наук з держ. упр. : 25.00.03 / Газарян Світлана Вікторівна ; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – К., 2011. – 39 с. [Hazarian S. V. Profesionalizatsiia sluzhby v orhanakh mistsevoho samovriaduvannia: zmist, formy ta metody : avtoref. dys. ... d-ra nauk z derzh. upr. : 25.00.03 / Hazarian Svitlana Viktorivna ; Nats. akad. derzh. upr. pry Prezydentovi Ukrayny. – K., 2011. – 39 s.].

3. Кошова Т. В. Професійний розвиток державних службовців на засадах самотренінгу : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.03 / Кошова Тетяна Василівна ; Дніпропетр. регіон. ін-т держ. упр. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – Д. : 2004. – 22 с. [Koshova T. V. Profesiynyj rozytok derzhavnykh sluzhbovtsov na zasadakh samotreninhu : avtoref. dys. ... kand. nauk z derzh. upr. : 25.00.03 / Koshova Tetiana Vasylivna ; Dnipropetr. rehion. in-t derzh. upr. Nats. akad. derzh. upr. pry Prezydentovi Ukrayny. – D. : 2004. – 22 s.].

4. Кушнірова Г. П. Формування професійної компетентності посадових осіб місцевого самоврядування : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.03 / Кушнірова Галина Петрівна ; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – К., 2011. – 23 с. [Kushnirova H. P. Formuvannia profesiinoi kompetentnosti posadovoykh osib mistsevoho samovriaduvannia : avtoref. dys. ... kand. nauk z derzh. upr. : 25.00.03 / Kushnirova Halyna Petrivna ; Nats. akad. derzh. upr. pry Prezydentovi Ukrayny. – K., 2011. – 23 s.].

5. Нинюк І. І. Професіоналізм державних службовців: сутність, стан та особливості формування : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.03 / Нинюк Інна Іванівна ; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – К., 2005. – 18 с. [Nyniuk I. I. Profesionalizm derzhavnykh sluzhbovtsov: sutnist, stan ta osoblyvosti formuvannia : avtoref. dys. ... kand. nauk z derzh. upr. : 25.00.03 / Nyniuk Inna Ivanivna ; Nats. akad. derzh. upr. pry Prezydentovi Ukrayny. – K., 2005. – 18 s.].

6. Сидоренко Н. С. Формування професійної культури державних службовців : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.03 / Сидоренко Наталія Сергіївна ; Дніпропетр. регіон. ін-т держ. упр. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – Д., 2011. – 23 с. [Sydorenko N. S. Formuvannia profesiinoi kultury derzhavnykh sluzhbovtsov : avtoref. dys. ... kand. nauk z derzh. upr. : 25.00.03 / Sydorenko Natalia Serhiivna ; Dnipropetr. rehion. in-t derzh. upr. Nats. akad. derzh. upr. pry Prezydentovi Ukrayny. – D., 2011. – 23 s.].

7. Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020» : Указ Президента України від 12 січ. 2015 р. № 5/2015. – Режим доступу : www.president.gov.ua/documents/18688.html [Stratehia staloho rozvutku «Ukraina – 2020» : ukaz Prezidenta Ukrayny vid 12 sich. 2015 r. № 5/2015. – Rezhym dostupu : www.president.gov.ua/documents/18688.html].

8. Філіпова Т. В. Професійний менталітет державних службовців в

Україні: технологія формування : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.03 / Філіпова Тетяна Володимирівна ; Дніпропетр. регіон. ін-т держ. упр. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – Д., 2006. – 20 с. [Filipova T. V. Profesiiniyi mentalitet derzhavnykh sluzhbovtsov v Ukraini: tekhnolohiia formuvannia : avtoref. dys. ... kand. nauk z derzh. upr. : 25.00.03 / Filipova Tetiana Volodymyrivna ; Dnipropetr. rehion. in-t derzh. upr. Nats. akad. derzh. upr. pry Prezydentovi Ukrainy. – D., 2006. – 20 s.]

9. **Цегольник П. А.** Формування професійної моделі фахівця в сфері управління : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.03 / Цегольник Петро Анатолійович ; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – К., 1997. – 17 с. [Tseholnyk P. A. Formuvannia profesiinoi modeli fakhivtsia v sferi upravlinnia : avtoref. dys. ... kand. nauk z derzh. upr. : 25.00.03 / Tseholnyk Petro Anatoliiovych ; Nats. akad. derzh. upr. pry Prezydentovi Ukrainy. – K., 1997. – 17 s.]

10. **Шпектorenko I. В.** Управління професійною мобільністю державних службовців : автореф. дис. ... д-ра наук з держ. упр. : 25.00.03 / Шпектorenko Ігор Валентинович ; Ін-т законодавства Верховної Ради України. – К., 2012. – 32 с. [Shpektorenko I. V. Upravlinnia profesiinoi mobilnistiu derzhavnykh sluzhbovtsov : avtoref. dys. ... d-ra nauk z derzh. upr. : 25.00.03 / Shpektorenko Ihor Valentynovich ; In-t zakonodavstva Verkhovnoi Rady Ukrayni. – K., 2012. – 32 s.]

Надійшла до редколегії 10.07.15

УДК 35.072.3::004.658.2

Сергій КАНДЗЮБА

*Національна академія державного управління
при Президентові України*

Дніпропетровський регіональний інститут державного управління

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ СТВОРЕННЯ ЄДИНОГО ІНФОРМАЦІЙНО-ОСВІТНЬОГО ПРОСТОРУ ПІДГОТОВКИ ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ І ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Розглядається завдання модернізації системи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад. Пропонується архітектурна модель інформаційно-освітнього простору на регіональному рівні, яка забезпечує таку функціональність: планування навчального процесу; розміщення та зберігання матеріалів освітнього процесу, у тому числі робіт слухачів і викладачів, що використовуються в навчальному процесі, інших інформаційних ресурсів; фіксацію освітнього процесу і результатів

© Кандзюба С. П., 2015

освісння навчальної програми спеціалізованого вищого навчального закладу; взаємодію між учасниками освітнього процесу, перш за все дистанційну за допомогою мережі Інтернет, надання можливості використання даних, що формуються в ході навчального процесу для вирішення завдань управління освітньою діяльністю; контрольований доступ учасників освітнього процесу до інформаційних освітніх ресурсів у мережі Інтернет; взаємодію навчального закладу з органами, які здійснюють управління у сфері освіти, та з іншими освітніми установами, організаціями.

Ключові слова: підвищення кваліфікації, освітня послуга, інформаційно-освітній простір, архітектурна модель, PDM-система.

Sergii Kandziuba. Creation of single information space for professional development of public authorities and local government officials

Problem of modernization of professional officers of local council's development system for civil servants, members of local councils is considered. Architectural model of information space at the regional level is proposed: planning of the educational process; placement and storage of educational process materials, including works of students and teachers used in the educational process, other information resources; record of educational process procedures and results of educational programs mastering in specialized higher educational institutions; interaction among educational community participants, especially remote collaboration via the Internet to provide an opportunity to use collected data generated in the course of the educational process for solving problems of educational activity management; controlled access of educational community to information and educational resources in the Internet; interaction of educational institutions with the educational activity management and other educational institutions and organizations.

Key words: professional development, educational service, information space, architectural model, PDM-system.

В Україні на цей час приділяється достатня увага підготовці та підвищенню кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування. Насамперед ці питання отримали правове унормування. Згідно зі ст. 29 Закону України «Про державну службу» державні службовці підвищують свою кваліфікацію постійно, у тому числі через навчання у відповідних навчальних закладах, як правило не рідше ніж один раз на п'ять років [5]. Результати навчання і підвищення кваліфікації є однією з підстав для посування по службі. У ст. 8 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» зазначається, що постійне вдосконалення організації своєї роботи, підвищення професійної кваліфікації є одним з основних обов'язків посадових осіб місцевого самоврядування [6]. Є також пропозиції щодо подальшого розвитку чинної нормативно-правової бази в цій сфері. Підвищення професіоналізму державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування є одним із напрямів Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», схваленої Указом Президента України від 12 січня