

О. П. Євсюков,

*кандидат психологічних наук, директор Департаменту персоналу,
Державна служба України з надзвичайних ситуацій*

А. В. Терент'єва,

*доктор наук з державного управління, старший науковий співробітник, завідувач кафедри
державної служби, менеджменту та навчання за міжнародними проектами, Інститут
державного управління у сфері цивільного захисту*

М. Л. Долгий,

*кандидат біологічних наук, доцент, професор кафедри державної служби, менеджменту та
навчання за міжнародними проектами, Інститут державного управління у сфері цивільного
захисту*

ОПТИМІЗАЦІЯ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ У СФЕРІ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ

O. P. Evsyukov,

A. V. Terentieva,

M. L. Dolgyi

OPTIMIZATION OF PREPARATION TRAINING OF ADMINISTRATIVE STAFF IN SPHERE OF CIVIL PROTECTION

У статті проаналізовані вимоги до управлінських кадрів для керівництва процесом подолання наслідків надзвичайних ситуацій.

In the article requirements are analysed to the administrative staff for managing the process of liquidation of consequences of emergencies.

*Ключові слова: цивільний захист, державні службовці, підготовка, кваліфікація.
Key words: civil protection, administrative staff, preparation, qualification.*

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Становлення демократичної, правової, соціальної держави, інтеграція України в Європейське співтовариство, проведення адміністративної реформи та реформи системи державної служби передбачають підготовку державних службовців, здатних неухильно відстоювати права й свободи людини й громадянина; володіючих професійними вміннями й навичками, що ґрунтуються на сучасних спеціальних знаннях, аналітичних здібностях та майстерності застосування засобів і методів управлінської науки, стратегічним мисленням та особистісними якостями, необхідними для прийняття та успішної реалізації управлінських рішень.

Основним нормативним документом, що регламентує питання державної служби в Україні, є Закон "Про державну службу" від 16 грудня 1993 р. Згідно з статтею 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 одного разу на п'ять років [1]. Результати навчання і підвищення кваліфікації є однією з підстав для просування по службі.

Освіта для державних службовців на сучасному етапі — це реформування, пошук нових шляхів привен-

нення змісту у відповідність зі світовими стандартами. Нові реалії висувають нові вимоги до якості освіти, зокрема до універсальності підготовки державних службовців, підвищення їх управлінської культури, також їх адаптації до соціальних умов, особистісної орієнтованості навчального процесу, його інформатизації, визначальної важливості освіти у забезпеченні розвитку державної служби [2].

Таким чином підготовка і підвищення кваліфікації державних службовців є важливим елементом інституту проходження державної служби. Водночас професійна підготовка і підвищення кваліфікації відіграють важливу роль при атестації державних службовців, конкурсному відборі, оцінці якості діяльності державних службовців, присвоєнні рангів тощо.

Основними видами підвищення кваліфікації державних службовців, що забезпечують його безперервність, є:

- навчання за професійними програмами підвищення кваліфікації державних службовців;
- тематичні постійно діючі семінари;
- спеціалізовані короткострокові навчальні курси;
- тематичні короткострокові семінари, зокрема тренінги;

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Питання кадрового забезпечення державної служби та навчання державних службовців досліджували такі науковці: В. Бакуменко, О. Воронько, Д. Дзвінчук, С. Дубенко, Ю. Кальниш, О. Конотопцев, О. Мельников, В. Луговий, Т. Лукіна, І. Надольний, П. Назимко, Н. Нижник, О. Оболенський, В. Олуйко, В. Понеділко, Н. Протасова, С. Серьогін, О. Слюсаренко, І. Сурай, В. Шайдеров, С. Хаджирадєва та ін.

ЦІЛІ ТА ЗАДАЧІ СТАТТІ

Цілі статті — обґрунтувати доцільність коригування професійної програми підвищення кваліфікації державних службовців системи МНС України V-VII категорії посад за напрямом 1501 "Державне управління" в частині збільшення часу галузевої складової (за рахунок деяких теоретичних питань загальної складової) на тренінгові методи здобуття державними службовцями певних навичок, необхідних для виконання службових обов'язків.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Професійний публічний менеджмент є основою функціонування влади в будь-якій демократичній державі. Необхідною передумовою ефективного виконання зростаючої кількості повноважень органів влади є належний професійний рівень державних службовців.

Підготовка спеціалістів для служби в органах виконавчої влади є важливою складовою державної кадрової політики, спрямованою на формування високопрофесійних кадрів та підвищення якості їх роботи. Однак ця система підготовки та підвищення кваліфікації службовців потребує як внутрішньої, так і зовнішньої модернізації, що передбачає насамперед реформування професійного навчання службовців як елементу розвитку інституційної спроможності державного управління, підвищення рівня професіоналізму та культури персоналу органів влади, здатності компетентно і відповідально виконувати управлінські функції, впроваджувати новітні соціальні технології, сприяти інноваційним процесам у державі.

У структурі всіх органів виконавчої влади створені підрозділи, що займаються питаннями кадрового забезпечення, які здійснюють організаційно-методичне керівництво формуванням кадрового резерву, контроль за виконанням особистих річних планів підвищення кваліфікації фахівців, узагальнюють практику формування кадрового резерву та вносять до керівництва пропозиції щодо його поліпшення.

Слід зазначити, що сьогодні професійна підготовленість є однією з умов при вступі на державну службу. У професійного урядовця має бути необхідний рівень кваліфікації задля виконання обов'язків на відповідній посаді, чому передує випереджувальний характер знань.

Величезне значення має досвід роботи. Але без нових знань службовець орієнтовно через 3 роки перебування на своїй посаді стає "зашореним", тобто зникає працювати у відповідних рамках і йому не зовсім зручно, коли перед ним ставляться більш складні завдання — завдання управлінця вищого рівня. І тут не можна не погодитись з Н. Нижник, яка продукує ідею відновлення професіоналізму через підвищення кваліфікації, що дасть можливість виконувати повноваження на посаді у повному обсязі, творчо, з новими ідеями [6].

Одним з дієвих шляхів підвищення кваліфікації державних службовців системи МНС України, наприклад V-VII категорії посад за напрямом 1501 "Державне управління", є навчання за професійною програмою, яка розроблена Інститутом державного управління у сфері цивільного захисту МНС України відповідно до останніх вимог Нацдержслужби України, погоджена МОН України (рішення Акредитаційної комісії України від 27 грудня 2012 року, протокол № 100).

— самостійне навчання (самоосвіта);
— стажування в органах, на які поширюється чинність Закону України "Про державну службу" а також за кордоном [3].

В основі діючої нині в Україні системи навчання державних службовців лежить адаптація отриманого раніше фаху до професійної діяльності у сфері державного управління. Вона здійснюється шляхом реалізації освітньо-професійних програм підготовки магістрів, професійних програм підвищення кваліфікації, тематичних семінарів і стажування. Магістерські програми мають академічний, фундаментальний характер, надають загальну широку освітню підготовку з державного управління. Програми підвищення кваліфікації державних службовців не мають необхідного практичного спрямування, мають здебільшого освітній характер. Програми базової підготовки, перепідготовки та функціональної спеціалізації службовців в Україні відсутні. Професійне навчання службовців здійснюється за державними і галузевими стандартами вищої освіти, стандартами вищих навчальних закладів, що ліцензовані та акредитовані в освітній галузі "державне управління". Підвищення кваліфікації вищих категорій службовців здійснюється в Інституті підвищення кваліфікації керівних кадрів НАДУ. Мережа закладів Системи професійного навчання службовців, яка сформована із застосуванням механізмів ліцензування та акредитації в освітній галузі "Державне управління", включає: НАДУ при Президенті України, її 4 регіональних інститути в Дніпропетровську, Львові, Одесі, Харкові; 14 вищих навчальних закладів, що ліцензовані та акредитовані для підготовки магістрів за спеціальностями "Державне управління" та "Державна служба"; 23 центри перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій; 65 галузевих навчальних закладів вищої і післядипломної освіти, що ліцензовані для підвищення кваліфікації службовців [4].

На теперішній час система навчання державних службовців, підвищення їх управлінської культури, вирішує такі загальні завдання щодо здійснення:

— підготовки державних службовців як навчання з метою отримання особою певного нового для неї освітньо-кваліфікаційного рівня (спеціаліст, магістр) за спеціальністю, спрямованою на професійну діяльність в органах державної влади чи місцевого самоврядування. При цьому під підготовкою державного службовця необхідно розуміти і навчання особи, яка вже перебуває на державній службі, і особи, яка цілеспрямовано готується до неї;

— перепідготовки державних службовців як навчання з метою отримання певного освітньо-кваліфікаційного рівня за іншою спеціальністю (спеціалізацією), спрямованою на професійну діяльність в органах державної влади чи місцевого самоврядування;

— підвищення кваліфікації державних службовців як навчання, спрямованого на підвищення, тобто досягнення певного визначеного рівня загальної управлінської культури та що спеціалізується в межах певної категорії посад і спеціалізації на окремих функціях, завданнях, повноваженнях, що визначаються актуальними потребами сьогодення (для конкретної особи, конкретного органу державної влади чи місцевого самоврядування, для конкретної зміни державно-службових відносин тощо).

Одним із основних напрямів адміністративної реформи в Україні є створення нової системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, готових до впровадження нововведень і до несення відповідальності за прийняті рішення.

У той же час стратегія майбутнього розвитку держави — це, в першу чергу, стратегія професійної підготовки кадрів, підвищення їх управлінської культури і наріжним каменем для цього має бути процес удосконалення всієї системи державного управління в Україні [5].

Програма передбачає вивчення таких основних питань.

1. Правове забезпечення державного управління та місцевого самоврядування.

2. Державна служба і служба в органах місцевого самоврядування, забезпечення її професіоналізації.

3. Запобігання і протидія проявам корупції в органах державної влади та органах місцевого самоврядування.

4. Стратегічне планування і бюджетний процес.

5. Соціальна і гуманітарна політика.

6. Історія державної служби в Україні.

7. Управління конфліктом інтересів, правила поведінки та професійна етика державного службовця та посадової особи місцевого самоврядування.

8. Управління персоналом. Підготовка та прийняття управлінських рішень.

9. Організація діяльності державного службовця. Культура мовлення як складова адміністративної культури. Розробка та виконання організаційно-розпорядчих документів тощо.

10. Природно-техногенна безпека та основні напрями підвищення її рівня.

11. Захист населення і територій від надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру

Професійна програма складається з трьох складових: загальної (50% від загального навчального часу), функціональної (33% від загального навчального часу), галузевої (17% від загального навчального часу).

Загальна складова має сприяти розкриттю базисних питань, що торкаються професійних знань, умінь та особистих якостей державного службовця, не пов'язаних безпосередньо з механізмом реалізації завдань та виконанням конкретних функцій у певній галузі чи сфері діяльності (на даному робочому місці).

Функціональна складова направлена на практичне застосування державними службовцями управлінських наук, стимулювання в них потреби використання сучасних технологій організації процесів у сфері адміністративного управління, сприяння виробленню у державних службовців наукових підходів до організації свого робочого часу та робочого місця, формування потреб у подальшому професійному самовдосконаленні.

За галузевою складовою державні службовці мають здобути додаткові знання, уміння з новітніх досягнень у своїй галузі, у сфері своєї діяльності.

Як видно з наведеного, навчальні питання, у своїй більшості, мають переважно інформаційний або академічний характер, їм бракує практичної цілеспрямованості щодо здобуття державними службовцями певних навичок, необхідних для виконання службових обов'язків.

На наш погляд, згадана традиційна модель підвищення кваліфікації державних службовців потребує оптимізації в контексті збільшення часу безпосередньо на галузеву складову професійної програми. Так, за рахунок питань загальної складової, які не пов'язані безпосередньо з механізмом виконання конкретних функцій у певній сфері діяльності і які можна вивчати на тематичних постійно діючих чи тематичних короткострокових семінарах, ми пропонуємо запровадити у навчальний процес імітаційні технології (ігрові та дискусійні форми організації), технологію "кейс-методу" та методику відеотренінгу (максимальна наближеність до реальності). Тобто запровадити тренінгові методи, які з огляду на науково-методичну розробленість, практичну спрямованість та доступність вважаються надзвичайно ефективними з точки зору розвитку особистості, здобуття знань та особливо набуття практичних навичок та вмінь. Вони мають велику перспективу застосування в процесі підвищення кваліфікації державних службовців.

Сьогодні у сфері освіти тренінги, спрямовані на формування і розвиток особистої і професійної ком-

петенції, є одним з провідних засобів професійного навчання [7].

Необхідно зауважити, що тренінг і традиційні форми навчання мають суттєві відмінності. Традиційне навчання більш орієнтоване на правильну відповідь і є формою передачі інформації та засвоєння знань. Натомість тренінг орієнтований на запитання та пошук. Під час тренінгу викладач лише створює умови для активних дій і розвитку слухача, а все інше слухач робить сам, демонструючи власну ініціативу і кмітливість. Це спонукає свідомо відмовитись від "педоцентричної позиції" викладача на користь самостійної дослідницької діяльності тих, хто навчається. Саме в цьому і полягає мета тренінгової роботи, яка суттєво відрізняє її від звичайної традиційної форми навчання [8].

Саме в процесі тренінгу слухачі мають можливість практикуватися, експериментувати, моделювати ситуацію, перевіряти свої висновки, аналізувати досягнення, відточувати навички спілкування, комунікативну поведінку, вчаться приймати правильні управлінські рішення.

ВИСНОВКИ

Навчання, орієнтоване на формування та розвиток професійної компетентності державних службовців, здійснюється ефективно лише за умови налагодження продуктивного взаємозв'язку між викладачем і слухачами, позитивного психологічного клімату, рівноправного партнерства, побудованого на діалозі, спільній діяльності. Тому традиційні види підвищення кваліфікації доцільно доповнювати інтерактивними технологіями навчання, зокрема тренінговими технологіями.

Подальші напрями дослідження необхідно зосередити на розробці ділових ігор з практичного відпрацювання умінь та навичок державних службовців щодо організації взаємодії усіх ланок при мінімізації наслідків надзвичайних ситуацій та їх ліквідації.

Література:

1. Закон України "Про державну службу" від 16 грудня 1993 р. № 3659 -XII // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 52. — Ст. 490.
2. Шленов Ю. Стратегія образования XXI века и качество жизни / Ю. Шленов, Ю. Бойцов // Дайджест педагогічних ідей та технологій. — 2003. — № 4. — С. 11—14.
3. Постанова Кабінету Міністрів України від 07 липня 2010 р. № 564 "Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування".
4. Кайданович Ю.С. Освітні інновації як чинник підвищення управлінської культури державних службовців. — 2012. — Режим доступу: <http://www.academy.gov.ua/ej/ej15/txts/12KYSKDS.pdf>
5. Проект Стратегії модернізації системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування. — К., 2007. — С. 17—18.
6. Нижник Н.Р. та ін. Державний службовець в Україні: удосконалення підвищення кваліфікації (організаційно-правовий аспекти): монографія / Н.Р. Нижник, В.М. Олуйко, В.А. Яцюк. — Львів: Вид-во Національного університету "Львівська Політехніка". — 300 с.
7. Швалб Ю.М. Задачний підхід к построению учебного тренинга в ВУЗе / Ю.М. Швалб // Психологічні тренінгові технології у правоохоронній діяльності: науково-методичні та організаційно-практичні проблеми впровадження і використання, перспективи розвитку // Міжнар. наук.-практ. конф., Донецьк, 27—28 травня. 2005 р. — Донецьк: ДЮІ, 2005. — С. 315.
8. Закон України "Про вищу освіту" // Відомості Верховної Ради України. — 2002. — № 20. — Ст. 134.

Стаття надійшла до редакції 28.02.2013 р.