

УДК 35.088.6

Т. А. Соколова,
здобувач, Інституту проблем державного управління та місцевого самоврядування,
НАДУ при Президентіві України

РЕАЛІЗАЦІЯ КАР'ЄРНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ ЯК ОДИН ЗІ ШЛЯХІВ ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ

У статті досліджено проблеми професіоналізації державної служби України на базі соціологічних досліджень основних проблем системи державної служби в Україні та реалізації кар'єрного потенціалу державного службовця.

In the article the efficiency issues of Ukrainian civil service professionalization on the ground of sociology researches of Ukrainian civil service system main issues and civil servants career potential are researched.

*Ключові слова: державна служба, оцінка, кар'єрний потенціал державного службовця, управління персоналом.
Keywords: civil service, evaluation, public servant career potential, personnel management.*

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Вивчення іноземного досвіду та сучасного стану державної служби в Україні актуалізує питання реформування державної кадрової політики у сфері державного управління, базуючись на принципах політичної нейтральності службовців, гарантії прав і обов'язків державних службовців, застосування прозорих умов прийняття їх на роботу та просування по службі залежно від моральних та ділових якостей працівників. Отже, реформування національної державної служби має відбуватись з урахуванням практики вирішення проблем, що існують в країнах ЄС, оскільки система професійної підготовки працівників органів державного управління в Україні також потребує реорганізації, базуючись на запозиченні кращого світового досвіду підготовки кадрів, а також на вдосконаленні власного.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Протягом останніх років комплексні дослідження з питань з'ясування перспективних напрямків розвитку системи добору, підготовки, просування державних службовців в Україні та відповідно покращення сучасного стану управління кар'єрним потенціалом державного службовця майже не проводилися. Отже, недостатність необхідного теоретично-практичного матеріалу для створення в системі державної служби України ефективного механізму управління кар'єрним потенціалом державного службовця зумовила необхідність подальшого дослідження цієї складової теми.

МЕТА СТАТТІ

Метою даної статті є дослідження ефективності реалізації кар'єрного потенціалу державного службовця

в системі державної служби як однієї з проблем професіоналізації державної служби в Україні

ОСНОВНІ РЕЗУЛЬТАТИ

Відповідно до мети дослідження автором здійснено вторинний аналіз результатів експертного опитування учасників літньої школи-семінару "Підвищення ефективності організаційної, навчальної, наукової роботи кафедр в умовах євро — та євроатлантичної інтеграції", проведеного інформаційно-аналітичним відділом Харківського регіонального інституту Національної академії державного управління у 2007 р. [1], а також проведено самостійне соціологічне дослідження шляхом анкетування державних службовців органів державної влади з різним статусом у 2011 р.

Загальна кількість опитаних у 2007 р. аналітичним відділом Харківського регіонального інституту Національної академії державного управління склала 135 осіб. Відповідно до результатів опитування, респонденти розподілилися (у % до всіх опитаних) таким чином:

— за статтю: чоловіків — 65 %, жінок — 30 %, не відповіли — 5 %;

— за віком: до 29 років — 4 %, від 30 до 39 — 9 %, від 40 до 49 років — 35 %, від 50-59 років — 39 %, 60 років і більше — 13 %;

— за освітою: доктор наук — 17 %, кандидат наук — 70 %, вища — 9 %, не відповіли — 4 %;

— за профілем освіти: гуманітарний — 29 %, технічний — 17 %, економічний — 33 %, юридичний — 4 %; природничо-науковий — 13 %, військовий — 4 %;

— за стажем науково-педагогічної роботи: до 5 років — 8 %; 5—10 років — 9 %; 11—15 років — 22 %; 16—20 років — 9 %; більше 20 років — 52 %;

— за посадою (осіб / відсотків): керівник органі-

зації — 4 %, заступник керівника організації — 13 %, начальник управління, відділу — 44 %, завідувач кафедри — 42 %, інше — 17 %;

У 2011 р. автором проведено анкетування 49 державних службовців, які працюють в органах державної влади з різним статусом, зокрема: у Міністерстві регіонального розвитку та будівництва України, Національній академії державного управління при Президентові України, Інституті проблем державного управління та місцевого самоврядування, Спеціалізованій державній податковій інспекції великих платників у м. Луганську. Відповідно до результатів опитування, респонденти розподілилися таким чином (у % до всіх опитаних):

- за статтю: чоловіків — 22,4 %, жінок — 77,6 %;
- за віком: до 30 років — 49 %, до 40 — 26,5 %, до 50 років — 18,4 %, до 60 років — 6,1 %;
- за освітою: кандидат наук — 2 %, вища — 98 %;
- за стажем державної служби: до 10 років — 83,7 %; до 20 років — 14,3 %; більше 20 років — 2 %;
- за посадою (осіб/відсотків): керівник організації — 4,2 %, керівник структурного підрозділу — 10,2 %, фахівець — 71,4 %, інше — 14,3 %;

Аналіз результатів соціологічних досліджень, проведених у 2007 р. та 2011 р. показав, що думки фахівців з деяких питань є діаметрально протилежними. На думку автора, це пояснюється як впливом зміни влади в Україні, так і відмінностями опитуваних респондентів по всіх вихідних даних.

Так, серед опитаних у 2007 р. чисельність чоловіків становила 65 %, а жінок — 30 %. Натомість у 2011 р., відповідно, 22,4 % та 77,6 %.

Також у 2007 р. кількість опитаних віком до 30 років складала 4 %, до 40 років — 9 %, до 50 років — 35 %, до 60 років — 39 %. Натомість у 2011 р. вік опитаних значно молодший, приміром: до 30 років — 49 %, до 40 років — 26,5 %, до 50 років — 18,4 %, до 60 років — 6,1 %.

Зазначимо, що у 2007 р. опитування проводилися серед науковців, отже, чисельність докторів та кандидатів наук складала 87 %, а вищу освіту мали 9 %. Натомість, у 2011 р. опитування проведено в органах влади, серед службовців яких кількість кандидатів наук становить 2 %, а тих, хто має вищу освіту, — 98 %.

Крім того, зі зміною влади у країні на роботу в органи державного управління прийшли молоді кадри. Так, у 2007 р. кількість опитаних фахівців, що мали стаж роботи до 10 років, становила 17 %, а більше 20 років — 52 %. Натомість, у 2011 р. кількість опитаних, що мали стаж роботи до 10 років, становила 83,7 %, а тих, хто пропрацював більше 20 років, — 2 %.

Найбільш розповсюдженим з точки зору оцінки діяльності державних установ у світі є розуміння ефективності через визначення рівня досягнення організацією поставленої мети за наявних обставин, що потребує визначення загальної мети функціонування. Однак опитувани не змогли впевнено визначити основну мету діяльності державного органу, де працюють, реалізація якої досягається через виконання низки завдань. Так, більшість опитаних у 2007 р. учасників літньої школи-семінару вбачають основну мету їх діяльності у забезпеченні гідного соціально-економічного розвитку території і підвищенні рівня добробуту населення (35 %)

та забезпеченні високого рівня законності у певному регіоні (13 %). Натомість у 2011 р. респонденти пріоритет віддають результативності діяльності державної установи щодо виконання головних завдань своєї діяльності (49 %) та проведенню державної політики на місцях (36,7 %). Забезпечення гідного соціально-економічного розвитку певної території (34,7 %) посідає третє місце.

Можливість підвищення ефективності роботи організації респонденти — учасники літньої школи-семінару вбачають як у проведенні адміністративної реформи в Україні (61 %), так і на рівні окремої організації (35 %). У 2011 р. респонденти — державні службовці органів державної влади вважають пріоритетними ці самі шляхи. Однак вирішення проблем на рівні певної організації вбачають 40,8 %, а у проведенні адміністративної реформи — 36,7 %.

Отже, зазначимо, що всі респонденти визнають доцільним якнайшвидше завершити проведення адміністративної реформи в Україні, оскільки це буде сприяти створенню відповідних умов для підвищення ефективності діяльності органів державного управління.

Серед чинників, що найбільш заважають ефективній роботі органів державного управління", у 2007 р. респонденти — учасники літньої школи-семінару — виділяють такі, як: відсутність підготовлених кадрів (52 %); зворотного зв'язку з населенням (48 %); бюрократизм (43 %); розповсюджені корупція, хабарництво (39 %). Водночас такий чинник, як відсутність необхідної нормативно-правової бази функціонування (13 %), на думку опитаних, не є значущими.

Натомість у 2011 р. респонденти — державні службовці — у неефективній роботі органів державної влади звинувачують розповсюдження корупції (49 %), бюрократизм (36,7 %), відсутність підготовлених кадрів (44,9 %) і нормативно-правової бази функціонування (20,4 %). Відсутність зворотного зв'язку з населенням турбує лише 18,4 % опитаних.

При цьому щодо відсутності необхідних прав у працівників — думки респондентів і у 2007 р., і у 2011 р. збігаються (4 % та 4,1 %).

У цілому ж, якщо розглядати вищенаведені чинники як зовнішні (відсутність належної правової бази, матеріального забезпечення тощо), змішані (ті, які можна віднести як до зовнішніх, так і до внутрішніх — бюрократизм, корупція, відсутність необхідних прав у працівника тощо) та внутрішні (відсутність зворотного зв'язку з населенням, можливостей для кар'єрного просування, підготовлених кадрів, некомпетентність працівників тощо), то привертає увагу пріоритетність у 2007 р. внутрішніх проблем, вирішення яких багато в чому залежить від організації роботи на рівні окремого органу державного управління, а у 2011 р. — змішаних.

У зв'язку з актуальністю питання щодо реформування державної кадрової політики у сфері державного управління, опитаним у 2011 р. державним службовцям автором було запропоновано оцінити загальний стан та його складові органів державної влади, де вони працюють.

На нашу думку, респонденти в цілому більше задоволені, аніж не задоволені станом державних установ, де вони працюють. Так, фінансовий стан оцінили "доб-

ре" 20,4 % опитаних, "задовільно" — 44,9 %, "незадовільно" — 34,7 %; матеріально-технічний: "добре" — 26,5 %, "задовільно" — 34,7 %, "незадовільно" — 38,8 %; кадровий: "відмінно" — 8,1 %, "добре" — 36,7 %, "задовільно" — 38,8 %, "незадовільно" — 20,4 %; методологічний — "відмінно" — 8,1 %, "добре" — 42,9 %, "задовільно" — 28,6 %, "незадовільно" — 20,4 %.

При цьому аналіз результатів оцінювання загально-го стану державних установ, наданого респондентами, свідчить про їхнє різне ставлення до його складових.

Так, за пропонуваними критеріями стан Національної академії державного управління при Президентові України оцінено таким чином: фінансовий стан оцінили "добре" 16,7 %, "задовільно" — 66,6 %, "незадовільно" — 16,7 %; матеріально-технічний стан як "добре" та "задовільно" оцінено по 50 % опитаних; кадровий стан задовольняє 83,3 % опитаних і не задовольняє — 16,7 %; методологічний стан є "добрим" для 50 % респондентів, "задовільним" — 33,3 %, "незадовільним" — 16,7 %. При цьому ніхто з опитуваних не оцінив жодної складової загального стану навчального закладу на "відмінно".

Опитані державні службовці Інституту проблем державного управління та місцевого самоврядування Національної академії державного управління при Президентові України дали більш компактні оцінки, а саме: фінансовий, матеріально-технічний та методологічний стан установи оцінили "задовільно" (66,7 %), "незадовільно" — (33,3 %); натомість кадровий стан на "задовільно" оцінили 33,3 % опитаних, а "незадовільно" — 66,7 %. При цьому оцінку "відмінно" або "добре" не надав жоден з опитаних.

Значно позитивніше оцінили загальний стан установи державні службовці центрального органу влади — Міністерства регіонально розвитку та будівництва України, яке останні півроку тричі міняло назву. Так, кадровий та методологічний стан установи опитувані оцінили в цілому позитивно та однаково: "відмінно" — 5,6 %, "добре" — 44,4 %, "задовільно" — 38,9 %, "незадовільно" — 11,1 %. Фінансовим та матеріальним станом задоволені більшість опитуваних — 50 %, оцінили "добре" 11,1 % та 16,7 %, відповідно, а "незадовільно" — 38,9 % та 33,3 %.

Більш протилежними є відповіді державних службовців регіонального державного органу зі спеціальним статусом — Спеціалізованої державної податкової інспекції великих платників податків у м. Луганську. Вони характеризують фінансовий стан як "добре", "задовільно" та "незадовільно" майже у рівній пропорції (31,8 %; 31,8 %; 36,4 %). Натомість матеріально-технічний стан оцінили "добре" 31,8 %, "задовільно" — 13,6 %, "незадовільно" — 54,5 %. При цьому оцінки кадрового потенціалу установи та методологічного стану більш позитивні — їх оцінили "відмінно" 4,5 % та 13,6 % опитаних, "добре" — по 45,5 %, "задовільно" — 27,3 % та 13,6 %, відповідно. "Незадовільно" оцінили кадрову та методологічну складові державних установ 22,7 % та 27,3 % опитуваних.

Основним мотивом роботи в органах державного управління для більшості з респондентів — учасників літньої школи-семінару, є таке: добре пенсійне забезпечення у майбутньому (52 %); стабільна заробітна пла-

та (39 %); можливість налагодження зв'язків, які в майбутньому можуть стати в нагоді при веденні власного бізнесу (30 %). Такий чинник, як бажання отримати можливість зробити користь людям, відмічають лише 13 % опитаних.

Опитані у 2011 р. респонденти більше цінують добре пенсійне забезпечення у майбутньому (59,2 %) та стабільну заробітну плату (77,6 %), водночас їхнє бажання принести користь людям дещо вище за подібне бажання респондентів, опитаних у 2007 р. (16,3 %). При цьому у 2011 р. можливість налагодження зв'язків, які в майбутньому можуть стати в нагоді вбачають лише 2 %.

З огляду на результати соціологічних досліджень, ми вважаємо, що у 2007 р. у державних службовців пре-валюють егоїстичні, а не альтруїстичні мотиви вступу на державну службу. При цьому провідним є спрямування на забезпечення власного добробуту. Однак, на нашу думку, у 2011 р. змінилась ментальність: попри велику увагу до власного добробуту, державні службовці значно менше уваги приділяють налагодженню зв'язків та трохи більше — бажанню принести користь людям.

Певний негатив щодо оцінки персоналу органів державного управління простежується й під час оцінюван-ня особистих якостей державних службовців. Так, на думку респондентів — учасників літньої школи-семіна-ру, найбільш притаманними для державних службовців у 2007 р. вони вважали такі, переважно негативні, якості, як пристосовництво (74 %), амбіційність (70 %), агресивність (35 %). При цьому опитані у 2011 році державні службовці не вважають зазначені якості — пристосов-ництво (24,5 %) та амбіційність (14,3 %) — притаман-ними сучасним державним службовцям, хоча і пого-джуються з їхньою наявністю.

Ідеальними якостями, бажаними для службовців нової генерації, опитані учасники літньої школи-семіна-ру вважають, такі як: відповідальність (87 %); вміння мислити системно й аналітично (70 %); компетентність (61 %); професіоналізм (48 %).

І навпаки, опитані державні службовці органів державної влади вважають найбільш притаманними для своїх сучасників професіоналізм (55,1 %), компетент-ність (44,9 %), відповідальність (40,8 %) та вміння мис-лити системно й аналітично (36,7 %). Вважаємо, що при нинішньому стані справ у системі державної служби (скорочення штату, скасування надбавок та премій) в органах державного управління працюють віддані своїй справі фахівці.

Основними критеріями оцінки роботи працівників органів державного управління респонденти — учасни-ки літньої школи-семінару — у сфері своєї діяльності виз-нали: використання новітніх наукових досягнень (48 %); рівень володіння необхідними теоретичними знаннями (48 %); застосування інноваційних підходів (44 %).

При цьому у 2011 р. думки респондентів — держав-них службовців органів державної влади — дещо інші, зокрема: на високому рівні обізнаності щодо питань, які необхідно вирішувати в процесі своєї діяльності, напо-лягають 81,6 %; на здатності до творчого і аналітично-го мислення — 34,7 %; а на необхідності володіння потрібними для даної посади теоретичними знаннями — лише 30,6 %. Отже, особливу значущість для рес-

понтентів мають високий рівень обізнаності щодо питань, які необхідно вирішувати в процесі своєї діяльності (саме це й є компетентністю), та здатність до творчого й аналітичного мислення.

Головними чинниками, які можуть забезпечити високий рівень ефективності виконання державними службовцями своїх функціональних обов'язків як респонденти — учасники літньої школи-семінару, так і респонденти — державні службовці органів державної влади — визнають високий рівень професійної підготовки у спеціалізованих державних навчальних закладах (відповідно, 78 % і 63,3 %) та високий рівень оплати праці, конкурентоздатний порівняно з пропозиціями приватного сектора економіки (відповідно, 74 % і 57,1 %). Отже, актуалізуються питання добору, професійної підготовки й мотивації працівників органів державного управління.

На жаль, більшість фахівців у 2007 р. відзначили недосконалість існуючої системи добору кадрів на державну службу. Для отримання посади в органах державного управління, на думку респондентів — учасників літньої школи-семінару, необхідно, в першу чергу, таке: належати до "команди" представника влади (43 %); мати підтримку певних впливових родичів / знайомих (22 %). Отже, головними факторами прийому на роботу виступають особистісні, а не професійні властивості майбутніх працівників.

Натомість, на думку автора, респонденти — державні службовці органів державної влади — у 2011 р. вбачають позитивні зрушення у системі добору кадрів та державну службу, обумовлені зміною влади в Україні. Адже вони вважають необхідним наявність професійних властивостей працівника (49 %), хоча й не відкидають особистісні чинники (відповідно, 26,5 % та 24,5 %).

Державна кадрова політика має розповсюджуватись на більшість сфер суспільного життя. Адже, кадрова політика створює необхідні інституційні умови для ефективного функціонування держави. Однак, на нашу думку, сьогодні на державному рівні немає єдиної, зрозумілої, виваженої та послідовної кадрової політики, яка сприяла б гідному розвитку України.

Найбільш важливими сферами реалізації кадрової політики, на думку респондентів — учасників літньої школи-семінару, є: державне управління (100 %); місцеве самоврядування (78 %); правозахисна діяльність (65 %). При цьому вони не відкидають і значущість військової служби (65 %), освіти (65 %) та міжнародних відносин (57 %).

Натомість у 2011 р. респонденти — державні службовці органів державної влади, визнаючи важливість реалізації кадрової служби у сфері державного управління (77,6 %), не вважають це важливим у місцевому самоврядуванні (30,6 %) і правозахисній діяльності (22,4 %). Інших варіантів респонденти не зазначили.

У впливі держави на формування та реалізацію кадрової політики у сфері державного управління та місцевого самоврядування не сумнівається жоден.

Головними суб'єктами кадрової політики в Україні, на думку респондентів — учасників літньої школи-семінару, має бути Президент України (57 %) та Головне управління державної служби України (52 %). Серед напрямів реалізації кадрової політики, на думку учас-

ників літньої школи-семінару, переважним має стати виховання кадрів з метою забезпечення ними наступності та поступальності у соціально-економічному та політичному розвитку держави (61 %). Адже половина опитаних не вважає за доцільне змінювати всіх працівників, які працювали раніше (54 %), попри досить критичні оцінки існуючого кадрового потенціалу органів державного управління. Проте, автором у ході дослідження дане питання не розглядалося, оскільки ми не вбачаємо доцільності у такому вихованні кадрів.

На думку респондентів — учасників літньої школи-семінару — провідними принципами державної кадрової політики у сфері державного управління та місцевого самоврядування мають бути: добір за професійними та моральними якостями (57 %); випереджальний та інноваційний характер (57 %); забезпечення професіоналізму та компетентності працівників (48 %); відкритість для суспільства (48 %); ефективна мотивація співробітників (43 %).

При цьому респонденти — державні службовці органів державної влади, погоджуючись із важливістю добору за професійними та моральними якостями (55,1 %), визначальним у державній кадровій політиці у сфері державного управління та місцевого самоврядування вважають забезпечення професіоналізму та компетентності працівників (65,3 %), їхню ефективну мотивацію (46,9 %). При цьому не найголовнішими принципами вони вважають відкритість для суспільства (16,3 %) і випереджальний та інноваційний характер державної кадрової політики.

На обговорення учасників літньої школи-семінару при соціологічному опитуванні у 2007 р. було винесено ідею створення загальнодержавних та регіональних Консультативних Рад (за участю керівників громадських організацій і політичних партій, представників ЗМІ, бізнес-структур, науковців, аналітиків, депутатів місцевих рад). Вони б мали право дорадчої участі у погодженні призначень на керівні посади в органи державної виконавчої влади та місцевого самоврядування з метою забезпечення громадського контролю та виваженості кадрової політики, у тому числі регіональної. І цю ідею більшість опитаних (70 %) підтримали. Однак майже третина опитаних цю ідею не схвалює — вони або завагались відповісти (8 %), або були категорично проти (22 %).

Ми погоджуємося з останніми, оскільки створення загальнодержавних або регіональних Консультативних Рад призведе до "нагромадження" зайвих чиновницьких структур в Україні. Ми вважаємо, що у світі політики, яку проводить нова влада в Україні, та значного скорочення чисельності державних службовців в органах державної влади всіх рівнів, державного управління та місцевого самоврядування, втілення даної ідеї матиме радше негативні, аніж позитивні наслідки.

Найважливішими шляхами оновлення форм і методів діяльності працівників органів державного управління, які мають бути покладені в основу роботи з професійної підготовки державних службовців в Україні, у 2007 р. респондентами — учасниками літньої школи-семінару — визнаються як організація професійного навчання працівників органів державного управління, спрямованого на засвоєння нових форм та методів уп-

равлінської діяльності (86 %), так і необхідність запрошення на роботу у владні установи представників нової генерації управлінців, які мислять по-новому (43 %).

Серед напрямів теоретичної та практичної підготовки, які необхідно покласти в основу роботи з професійної підготовки державних службовців в Україні, вони виділяють, насамперед, залучення слухачів до науково-дослідної роботи (52 %) та використання ділових, рольових ігор (48 %). Але майже третина з них враховує переваги індивідуальних форм навчання (35 %), практичних занять у навчанні (30 %) та проведення виїзних занять (30 %).

У 2011 році, на думку респондентів — державних службовців органів державної влади, організація професійного навчання працівників органів державного управління є важливим питанням (69,4 %). Однак при цьому потреба у талановитій молоді, яка бажає присвятити своє життя служінню народу України (30,6 %), превалює над потребою запрошення на роботу у державні структури представників нової генерації, які мислять по-новому (28,6 %). Також ними не відкидається і потреба у використанні ділових, рольових ігор (20,4 %).

Серед чинників, які можуть позитивно вплинути на інтерес державного службовця до професійного навчання, найбільш вагомими респонденти — учасники літньої школи-семінару — визнали гарантії кар'єрного зростання (78 %), підвищення престижу державної служби (48 %) та заробітної плати, пов'язаної із професійним навчанням (43 %). При цьому, на їхню думку, саме Національна академія державного управління при Президентові України (44 %) повинна брати участь у розробці основ, підготовці кадрів та сприяти виконанню своїх повноважень такими суб'єктами державної кадрової політики, як: керівниками місцевих державних адміністрацій (43 %); керівниками органів місцевого самоврядування (39 %); вищими посадовими особами Міністрів України (35 %).

Потребу у знаннях респонденти — учасники літньої школи-семінару — відчують з багатьох наукових дисциплін, особливо з державного управління і менеджменту (74 %). На другому місці зі значним відривом зазначається потреба у знаннях з права та законодавчого процесу (39 %). При цьому однакову потребу поповнення знань з психології (35 %), управління персоналом (35 %) і регіонального управління та місцевого самоврядування (35 %) визнає більше третини опитуваних.

Натомість респонденти — державні службовці органів державної влади — у 2011 р. потребують поповнення знань з державного управління та менеджменту (63,3 %) і права та законодавчого процесу 57,1 %. Не останнє місце посідає потреба у знаннях з регіонального управління та місцевого самоврядування (40,8 %). При цьому знання з психології та управління персоналом цікавить лише п'яту частину опитуваних (по 20,4 %).

Зазначимо, що проведення фундаментальних наукових досліджень у навчальних закладах є можливим лише за умов наявності серйозного кадрового потенціалу у вигляді вчених, дослідників, а також відповідних наукових шкіл.

Можливо, саме цим й зумовлюється той факт, що, на думку опитаних, викладати у спеціалізованих державних навчальних закладах (СДНЗ) з підготовки державних службовців повинні, в першу чергу, наукові працівники, викладачі СДНЗ (78 %), а наповнювати навчання практичним змістом — керівники і працівники органів державного управління та місцевого самоврядування (61 %). При цьому значна частина опитаних (43 %) вважають необхідним залучати до викладання провідних науковців у відповідних галузях.

Цікаво, що поєднання навчального процесу з фундаментальними дослідженнями (30 %) є однією з важливих складових європейських стандартів вищої освіти, на існуванні яких в Україні наголошують 65 % опитаних фахівців. При цьому, на нашу думку, є суттєвим те, що 13 % відповіли негативно, а 22 % завагались відповісти.

Одним з важливих напрямів інтеграції України до європейського освітнього простору, на думку респондентів — учасників літньої школи-семінару, має стати запровадження системи підготовки державних службовців за двома циклами: до-ступенева (бакалавр) і після-ступенева (магістр, доктор наук) (74 % опитаних). А вже у 2007 р. схвальне ставлення у більшості опитаних (78 %) викликала ідея створення єдиної системи порівняння досягнень у навчанні для безперешкодного переведення державних службовців, які навчаються, з одного навчального закладу до іншого, у тому числі й за кордоном.

Однак, у 2011 р. ставлення респондентів — державних службовців органів державної влади до даної ідеї менш позитивне (59,2 %), у 36,7 % не викликає захвату, а у 4,1 % взагалі негативне. На наш погляд, також недоцільно розглядати можливість безперешкодного переведення державних службовців до закордонного навчального закладу, оскільки запровадження такої дії у часи світової кризи призведе (може спровокувати) до "відтоку" талановитої молоді (здебільшого) та найздібніших фахівців органів державного управління з України за кордон.

ВИСНОВОК

Соціологічне дослідження дозволило дійти висновку, що створення ефективної системи підготовки кадрів, яка буде забезпечувати подальшу професіоналізацію владних установ, сприятиме розвитку кар'єрного потенціалу державного службовця. При цьому реалізація кар'єрного потенціалу в Україні можлива шляхом забезпечення професійного супроводження кар'єри державного службовця кадровими службами органу державного управління та створення можливостей для постійного оновлення необхідних знань та вдосконалення професійних умінь і навичок.

Література:

1. Результати роботи інформаційно-аналітичного відділу у 2007 р.: Звіт / О.А. Котуков, С.С. Буряков, І.Є. Турчинов, Н.В. Калінкіна, С.В. Приживара, О.В. Бондаренко. — Х.: Вид-во ХарПІ НАДУ "Магістр", 2007. — 237 с.

Стаття надійшла до редакції 02.09.2011 р.