

Актуальні питання функціонування публічної служби України в практиці управління навчальними закладами



Олена КАПЛИНСЬКА,

магістр державного управління, головний спеціаліст відділу координації діяльності загальноосвітніми навчальними закладами управління освіти Миколаївської міської ради

У контексті реалій сучасного життя, прагнень України інтегруватися у світовий простір актуалізувалися питання вдосконалення національної системи державного устрою. Водночас трансформація державного устрою може спричинити нові виклики для українського суспільства, особливо у процесі здійснення адміністративно-територіальної реформи та на перших етапах функціонування нової системи організації публічної влади. Тож важливим напрямом будь-яких реформ у державі є підготовка керівників-менеджерів з новим підходом до їх професійної діяльності, етики, формуванням нової управлінської культури. Адже успіх діяльності кожної державної установи значною мірою залежить від особистості керівника, його ділових якостей.

Слабкістю нинішньої публічної служби є недостатній рівень професійності державних службовців, посадових осіб, що пояснюється нестабільністю перебування на посаді, а також неналежною увагою до підвищення їх кваліфікації. Ці проблеми обумовлені недостатньою захищеністю державних службовців, посадових осіб від звільнення за суб'єктивними мотивами, відсутністю ефективної державної політики щодо підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців.

Аналіз наукових джерел та публікацій засвідчує, що на сьогодні питання здійснення реформ публічної служби в нашій державі залишається актуальним. Станом на 01.01.2014 року в Україні серед службовців тільки 3,1% мають вищу професійну (державно-управлінську) освіту. На низький рівень теоретико-прикладної інноваційної готовності публічних службовців указують результати й інших досліджень. Зокрема: лише 5,3% опитаних ознайомлені з державно-управлінськими нововведеннями; 11% мають досвід з упровадження нововведень; 30% вважають, що вища (базова) освіта надала їм інноваційні знання та вміння; 18% нововведення відносять до функцій спеціально підготовлених фахівців. Показовим є розуміння службовцями категорії «відповідальність». 37% опитаних розуміють її як суворе виконання директивних норм; 5% – як оперативне їх виконання. Ці показники засвідчують слабку професійну готовність кадрового складу публічної служби до здійснення реформ. Причини такої ситуації передусім пов'язані з освітньо-професійною підготовкою публічних службовців. Тобто за останні шість років кількість професійно підготовлених державних службовців зменшилася майже втричі. Приріст

магістрів державного управління у системі ОПВ у 2013 році склав лише 0,12% [3].

Щороку в національній Доповіді про людський розвиток ПРООН залишається незмінним показник ставлення населення України до управлінських кадрів: приблизно 34% вважають за необхідне поліпшити саме управління в усіх галузях держави (цей показник посідає в доповіді друге місце за значущістю).

Тому сьогодні актуалізувалася потреба в підготовлених та дипломованих за магістерською програмою керівниках. Таку підготовку в Україні здійснює Національна академія державного управління при Президентові України в Києві, Дніпропетровський, Львівський, Одеський, Харківський регіональні інститути державного управління, ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України.

Як зазначають дослідники Л.Довгань, В.Немцов, в Україні теорія і практика стратегічного управління ще не досягла належного розвитку через складні умови господарювання, брак коштів для впровадження інноваційних процесів. Водночас варто наголосити, що є вже перші досягнення з успішного впровадження стратегічного управління. Вони засвідчують про наявність чітко визначеної місії,

концепцій, цілей, культури, неординарного підходу до вирішення проблем [4, с. 6–9].

Мета статті – аналіз питання кадрового потенціалу щодо вдосконалення публічної служби.

Пріоритетом сучасної зовнішньої політики України є євроінтеграція. Ефективне впровадження цього значною мірою залежить від рівня інтегрованості України до міжнародного інформаційного простору. Виважена політика України в цьому напрямі певною мірою сприяє діалогу на всіх рівнях, дає можливість відстоювати інтереси української держави за кордоном, чому сприяє професійно підготовлені посадові особи всіх рівнів.

Публічна служба – сфера професійної діяльності, що за своїм змістом, формами і методами спрямована на виконання повноважень державних органів та органів місцевого самоврядування. Поняття публічної служби охоплює діяльність працівників усіх інституцій, які виконують публічно значущі, громадсько-важливі завдання та функції, зокрема державних або муніципальних лікарів, учителів, поштарів, працівників музеїв, притулків тощо [5]. Прихильником широкого розуміння публічної служби є О.Петришин. Він розглядає в контексті публічної служби державну, муніципальну службу та службу в недержавних організаціях (громадських організаціях, політичних партіях, приватних підприємствах).

На думку О.Якубовського, значущим для реформування державної служби в Україні є: чітке розмежування політичних та адміністративних посад, законодавче забезпечення стабільності в діяльності апарату державної влади незалежно від політичних змін на всіх рівнях влади; практика відбору, призначення та просування державних службовців, що ґрунтується виключно на професійних заслугах та здійснюється шляхом відкритого конкурсу; забезпечення неперервного професійного розвитку державних службовців та управлінських кадрів; організаційні основи державної служби, зокрема практика її децентралізації, взаємодії центральних, регіональних та місцевих органів влади; моральний аспект державної служби, її гуманізація, етичні основи, що спираються на такі фундаментальні принципи, як відповідальність, підзвітність, відкритість, чесність; соціальний та правовий захист держслужбовців (визначення розміру мінімального посадового окладу, захист від політичного впливу, виконання незаконних наказів і розпоряджень, усунення перешкод для реалізації прав, наданих державному службовцю законом) [7, с. 27].

До того ж визначено важливу роль кар'єрного розвитку в контексті вдосконалення системи державної служби в Україні, що пов'язано з утвердженням нового методологічного підходу з орієнтацією на суб'єкта (особу), тобто державного службовця та споживача адміністративних послуг. Такий підхід має економічне та психологічне підґрунтя, адже йдеться про індивідуальний стиль управління та організаційної культури,

формування в системі публічної служби мобільного кадрового потенціалу з високим професійним рівнем і кар'єрною мотивацією. Крім того, новий підхід у контексті кар'єрного зростання передбачає не лише підвищення в посаді, а й неперервний особистісний розвиток.

Кожна професія має власну мораль. Моральність в адміністративній поведінці розуміється як майже універсальна норма, згідно з якою службова посада не повинна використовуватися для досягнення особистих корисливих цілей. Антонім «етики-моральності» – корупція. У разі порушення службовцем етичних правил, втілених у правових нормах, відразу з'являється реакція громадськості. Отже, державне і громадське життя значною мірою залежить від моральних цінностей, що утвердилися в суспільстві, моральних відносин держави і громадянина, соціальної справедливості, нетерпимості до нехтування моральними нормами особи і державних інституцій. Проблемним питанням системи публічної служби, що потребує вирішення, є нормативне врегулювання вимог професійної етики службовців. Однак поряд із визначенням морально-етичних принципів службової поведінки соціально значущим є законодавче закріплення механізму їх запровадження і дотримання, що становить провідну тенденцію сучасного розвитку публічної служби. Незважаючи на відмінності у підходах різних країн до формування організаційної культури державних службовців, однаковою є її мета – забезпечити професійну діяльність службовців в інтересах громадян і суспільства, а також запобігти можливим зловживанням владою і порушенням закону.

Вивчення світових моделей управління кадрами допоможе в Україні уникнути помилок та запозичити кращі традиції, методи, виробити оптимальну стратегію й визначити перспективи розвитку підготовки службовців в Україні. Закордонний досвід підтверджує необхідність впровадження в Україні обов'язкового навчання молодих співробітників з метою інтеграції до системи держслужби загалом і того органу управління, де вони безпосередньо працюють. Необхідно також створити умови для неперервної освіти протягом службової кар'єри.

Міжнародний досвід публічної служби показує, що населення кожної країни вважає державу найкращим представником інтересів громадськості. При цьому посадові особи виконують доручення держави неупереджено і професійно, незалежно від того, який державний орган вони представляють. Посадові особи взаємодіють з населенням і повинні представляти інтереси його складу, у такий спосіб гарантуючи дотримання його інтересів у ході своєї діяльності.

На нашу думку, вагому роль у вирішенні цього питання відіграє принцип поєднання єдиної значальності й колегіальності в управлінні. Він зводиться до використання переваг як єдиної начальності (оперативність, персональна відповідальність), так і колегіальності (можливість

залучення фахівців, вираженість рішення). Єдиноначальність характеризується наділенням значними службовими повноваженнями у поєднанні з персональною відповідальністю керівника органу державної влади за результати роботи керованого ним органу. Колегіальність зводиться до необхідності розумного використання переваг колективного обговорення ухвалення рішення, коли фахівці з певних питань залучаються до процесу підготовки проекту рішення.

На сьогоднішній день основною умовою розвитку кар'єри в системі державної служби є ефективне використання власного людського капіталу державного службовця, або іншої посадової особи, в рамках професійної діяльності та продовження неперервної професійної освіти, самоосвіти. У такій ситуації необхідним є забезпечення надпрофесійної (наскрізної) кваліфікації, яка поєднує спеціальну (професійну) кваліфікацію щодо раціональної реалізації управлінської діяльності з використанням креативного менеджменту, що ґрунтується на творчому підході до розв'язання проблем у системі публічної служби України. До основних сфер застосування відповідної кваліфікації, як базису досягнення професійних установок, належать: по-перше, техніка управлінської діяльності щодо прийняття управлінських рішень, подолання бар'єрів комунікації, пошуку неординарних рішень та нових ідей у поєднанні з високою самодисципліною та раціональним управлінням часом; по-друге, соціальна компетентність суб'єкта управління, яка враховує відкритість у спілкуванні зі співробітниками, почуття справедливості, впевненість, наполегливість щодо відстоювання власної думки.

Позитивним прикладом публічного управління, спрямованого на отримання ефективного результату, може бути досвід роботи управління освіти Миколаївської міської ради під керівництвом Г.Деркач (відзначена Грамотою Верховної Ради України, нагороджена нагрудним знаком «За заслуги перед містом») та досвід роботи підпорядкованих навчальних закладів м. Миколаїв. Для вирішення значених завдань управління освіти проводить роботу щодо інтеграції освіти, науки і культури в глобальний культурний, освітній, науково-технічний інформаційний простір; реалізує в рамках міжнародних договорів України спільні проекти; сприяє розвитку партнерських відносин в контексті розбудови інформаційного суспільства відповідно до Декларації тисячоліття Організації Об'єднаних Націй.

Керівники шкіл міста працюють над створенням дієвого інструменту для управління навчальними закладами та забезпечення їх ефективного функціонування і переходу в режим розвитку. Важливим аспектом модернізації управлінської діяльності є забезпечення високої культури управління, що характеризується застосуванням демократичного стилю керівництва, колегіальним підходом до управління закладом, використанням моделі державно-громадського управління, створенням

розвиненої мережі комунікацій, впровадженням ІКТ, використанням сучасних технологій управління та формуванням стратегії розвитку школи, що ґрунтується на swot-аналізі [1, с. 124, 125].

Заслугує на увагу досвід роботи Миколаївської спеціалізованої школи I–III ступенів «Академія дитячої творчості» Миколаївської міської ради, директором якого є кандидат педагогічних наук, заслужений працівник освіти України Г.Матвеева. Керівник ефективно використовує власний людський капітал, застосовує принцип поєднання єдиноначальності й колегіальності в прийнятті будь-яких управлінських рішень. В авторській школі Ганни Матвеевої «Академія дитячої творчості» запроваджено проекти, що забезпечують зосередження зусиль колективу на вирішенні завдань розвитку навчального закладу відповідно до вимог сьогодення. Керівництво вміє зацікавити всіх працівників робочим процесом, створює всі необхідні умови для професійного зростання, вдосконалення й розвитку колективу, залучає батьківську громадськість до активної співпраці.

Результати діяльності навчального закладу, аналогу якого немає в Україні, представлені на міжнародних та всеукраїнських конференціях, семінарах, виставках, визнані колегами Польщі, Німеччини, Чорногорії і Сербії, Молдови, Чехії, Азербайджану, Татарстану, Великобританії, Франції. Співпраця навчального закладу з НАПН України щодо розвитку професійної компетентності педагогів, участь у Міжнародних програмах «Європейська школа», «EUROSTUDENT», проведення Міжнародного фестивалю «Золотий лелека» наближує вихованців навчального закладу до світового освітнього простору, сприяє їх адаптації до бурхливих змін у нашому суспільстві.

На вимоги сучасного життя щодо практичної спрямованості навчального процесу, наскрізного навчання та раннього професійного визначення учнів на базі закладу з 01.09.2012 створено та успішно функціонує Миколаївський муніципальний академічний коледж, що готує молодших спеціалістів за напрямками «Акторське мистецтво», «Декоративно-прикладне мистецтво».

Адміністрація школи ухвалює та впроваджує в життя рішення, що сприяють подальшому вдосконаленню освітнього процесу, впливають на результати діяльності закладу та його імідж. Суспільний рейтинг навчального закладу серед громади міста підтверджує доцільність функціонування школи. Діяльність навчального закладу задовольняє їх освітні потреби та позитивно впливає на особистісний розвиток школярів, готує до подальшого навчання, свідомого вибору самостійного життя. Тобто успішно реалізується основна мета кадрового менеджменту, а саме: вміння працювати з людьми, правильно їх підбирати й оцінювати можливості, домагатися зацікавленості у підвищенні власного кваліфікаційного рівня з метою послідовного поліпшення результатів діяльності [6].

Напрямами реалізації ефективного кадрового менеджменту публічної служби в Україні мають стати: ресурсна орієнтація кадрової політики, використання індивідуальних здібностей держслужбовців, посадових осіб відповідно до стратегічних цілей держави; інтеграція прагнень, потреб і запитів працівників з інтересами державної установи, де вони працюють. Реалізація цього потребує розроблення та впровадження програм підтримки держслужбовців, посадових осіб щодо їх кар'єрного вдосконалення. Менеджмент людських ресурсів повинен перестати бути виключно сферою компетенції фахівців у цій галузі та має стати одним із функціональних обов'язків кожного керівника.

Література

1. Деркач Г.І. Освіта Миколаєва. Інформаційний огляд за підсумками 2013–2014 навчального року / за заг. ред. Г.І. Деркач. – Миколаїв: Іліон, 2014. – 230 с.
2. Закон України «Про Основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007–2015 роки» // Відомості Верховної Ради України. – 2007. – №12. – ст.102.
3. Іжа М.М. Реформування системи регіонального управління: освітньо-професійний аспект / М.М. Іжа, С.А. Попов // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції за міжнародною участю «Реформування публічного управління: теорія, практика, міжнародний досвід», ОРІДУНАДУ, 31 жовтня 2014 року [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://oridu.odessa.ua/9/buk/kon1in.pdf>
4. Лунячек В.Є. Інформаційно-комунікаційні технології в управлінні загальноосвітнім навчальним закладом / В.Є. Лунячек. – Х.: Освіта, 2004. – 96 с.
5. Петришин О.В. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://knowledge.allbest.ru/law/2c0b65625a3ac68a5c43b88421206c36_0.html
6. Щокін Г.В. Основи кадрового менеджменту: підручник / Г.В. Щокін. – 5-те вид., стереотип. – К.: МАУП, 2004. – 280 с.
7. Якубовський О.П. Кадрова політика і державна служба: конспект лекцій для слухачів спеціальності «Державне управління» / О.П. Якубовський. – Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2011. – 64 с.



Анотації

Олена КАПЛИНСЬКА

Актуальні питання функціонування публічної служби України в практиці управління навчальними закладами

У статті аналізується питання кадрового потенціалу публічної служби в Україні. Окреслюються напрями вдосконалення підготовки службовців, пов'язані з глобальними змінами в українському суспільстві.

Розглядається досвід Миколаївської спеціалізованої школи I–III ступенів «Академія дитячої творчості» з проблеми кадрового менеджменту.

Ключові слова: публічна служба, державні службовці, кадровий менеджмент, людський капітал, реформа, децентралізація, інформаційне суспільство.

Елена КАПЛИНСКАЯ

Актуальные вопросы функционирования публичной службы Украины в практике управления учебными учреждениями

В статье анализируется вопрос кадрового потенциала публичной службы в Украине. Очерчиваются направления усовершенствования подготовки служащих, связанные с глобальными изменениями в украинском обществе.

Рассматривается опыт Николаевской специализированной школы I–III степени «Академия детского творчества» по проблеме кадрового менеджмента.

Ключевые слова: публичная служба, государственные служащие, кадровый менеджмент, человеческий капитал, реформа, децентрализация, информационное общество.



Olena KAPLYNSKA

Actual aspects of functioning of the public service of Ukraine in practice of educational establishment management

This article analyzes the human resources of public service in Ukraine. Outlines possible directions for improving the training of employees related to global changes in Ukrainian society.

Experience of the Nikolaev specialized school of I–III degree «Academy of children's creativity» on a problem of personnel management are consider.

Keywords: public service, civil servants, personnel management, human capital, reform, decentralization, information society.