

Шмагун А.В.

Таврійський національний університет імені В.І. Вернадського

ПРИНЦИП МУЛЬТИПЛІКАТИВНОСТІ ЗНАННЕВОГО СПІЛКУВАННЯ У СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ: ПІДГОТОВКА, ПЕРЕПІДГОТОВКА ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Стаття розвиває напрям подальшого вдосконалення системи державного управління України. Вона присвячена виявленню, систематизації та характеристиці проблем підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців на основі розвитку механізму знанневого спілкування у системі державного управління – принципу мультиплікативності знань. Висвітлює проблемні питання підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців на основі розвитку механізму знанневого спілкування у системі державного управління – принципу мультиплікативності знань.

Ключові слова: принцип мультиплікативності знань, підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації, державні службовці, державна служба, знаннєве спілкування, механізм, проблемні питання, розвиток, система державного управління.

Постановка проблеми. Суспільне життя динамічного становлення нової моделі державного управління потребує від державного службовця постійного оновлення професійної компетентності.

Дуже важливим у методологічному контексті є виявлення принципів знанневого спілкування, тобто основних положень чи правил, що підтверджуються теорією і практикою та покладені в основу будь-яких планування, проектування та реалізації розвитку такого спілкування.

Знаннєве спілкування у системі державного управління – це передача інформації, яка відображає результати професійної пізнавальної діяльності людини у системі державного управління та забезпечує приріст професійних знань, у будь-якій формі від однієї особи (органу, установи, організації) до іншої (інших) безпосередньо або за допомогою засобів зв'язку будь-якого типу.

Механізми державного управління знанневим спілкуванням – це будь-які практичні способи, засоби, технології, інструменти, важелі, заходи, використовуючи які, органи державної влади впливають на відносини у суспільстві стосовно передавання інформації, що відображає приріст знань внаслідок професійної пізнавальної діяльності людини у системі державного управління, у будь-якій формі від однієї особи (органу, установи, організації) до іншої (інших) безпосередньо або за допомогою засобів зв'язку будь-якого типу.

Основним принципом у системі державного управління, безумовно, є принцип мультиплікативності знань, відповідно до якого внаслідок знанневого спілкування відбувається приріст знань, які надалі використовуватимуться для створення нових знань.

Завжди в управлінській праці є важливими ті принципи, що прийняті за основу. Зазвичай фахівці дотримуються певних комплексів таких принципів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню теоретичних і методологічних питань розвитку механізму знанневого спілкування в системі державного управління – принципу мультиплікативності, а саме нормативно-правове забезпечення системи підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців в Україні; визначення відповідних основних напрямів, потреб в удосконалення, принципів та методів такого спілкування, що призводять до приросту знань присвячені роботи у вітчизняній галузі науки державного управління: В. Бакуменка, В. Баштаніка, Н. Бондарчук, О. Васильєвої, Н. Васильєвої, К. Вашенка, Г. Дмитренко, Т. Іванової, О. Карпенка, О. Кіктенко, С. Кравченка, М. Лахижи, Т. Маматової, О. Орлова, В. Писаренко, Т. Поспелової, О. Радченка, А. Рачинського, Є. Романенка, О. Руденко, В. Саламатова, С. Сороки, В. Степанова, І. Черленяка та ін.

Постановка завдання. Визначення відповідних основних напрямів, потреб в удосконалення,

принципів і методів знанневого спілкування, що призводять до приросту знань.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Для обґрунтованого та системного викладення матеріалу визначимо, що ми надалі будемо розуміти під підготовкою, перепідготовкою та підвищенням кваліфікації державних службовців на основі розвитку механізму знанневого спілкування у системі державного управління – принципу мультиплікативності, а саме нормативно-правове забезпечення системи підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців в Україні; визначення відповідних основних напрямів, потреб в удосконалення, принципів і методів такого спілкування, що призводять до приросту знань, які використовуватимуться для створення нових знань [1].

Державний службовець – особа, яка обіймає посаду в державному органі або його апараті щодо практичного виконання завдань і функцій держави та отримує заробітну плату за рахунок державних коштів. Правовий статус державного службовця виникає на основі законодавства у зв'язку із заміщення державної посади.

Діяльність державних службовців в Україні регулюється Законом України «Про державну службу». Прийнято низку нормативно-правових актів, спрямованих на вдосконалення кадрового забезпечення органів державного управління, де значну увагу приділено створенню та функціонуванню системи професійного навчання державних службовців.

Відповідно до ст. 48 Закону України «Про державну службу» Державним службовцям створюються умови для підвищення рівня професійної компетентності шляхом професійного навчання, яке проводиться постійно [4].

Професійне навчання державних службовців проводиться за рахунок коштів державного бюджету та інших джерел, не заборонених законодавством, через систему підготовки, перепідготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації, зокрема в галузі знань «Публічне управління та адміністрування», у встановленому законодавством порядку в навчальних закладах, установах, організаціях незалежно від форми власності, які мають право надавати освітні послуги, у т. ч. за кордоном.

З'ясовано, що фактично діяльність системи державного управління на всіх її напрямках і в усіх формах та методах її прояву призводить до приросту знань. За всіма цими напрямками, фор-

мами, методами є численні проблемні питання, які потребують свого вирішення. Ці проблем класифіковані нами на такі, що у системі державного управління впливають на: якість знанневого спілкування; реалізацію знанневого спілкування; доцільність знанневого спілкування. Для вирішення цих проблем нами запропонований комплекс науково-практичних рекомендацій, що представлений у певних класифікаційних групах і послідовності їх значущості та важливості за оцінками експертів [8].

Насамперед сформуємо науково-практичні рекомендації щодо групи проблем, які впливають на якість знанневого спілкування у системі державного управління, а саме необхідно: у межах діючої системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців передбачити навчальні програми та модулі, спрямовані на підготовку персоналу до знанневого спілкування; при здійсненні знанневого спілкування у системі державного управління необхідно дотримуватися чинних державних і галузевих стандартів, регламентів та інструкцій; сформувати самодостатню систему правового забезпечення знанневого спілкування у системі державного управління; для подолання проблеми недооцінювання ролі знанневого спілкування у системі державного управління необхідно систематично проводити інформаційно-роз'яснювальну й освітню роботу з її управлінським персоналом; забезпечувати управлінську діяльність у системі державного управління всією необхідною інформацією, оскільки її нестача може призвести до суттєвих помилок як при прийнятті управлінських рішень, так і в процесах їх реалізації.

Далі визначимо науково-практичні рекомендації щодо групи проблем, які впливають на реалізацію знанневого спілкування у системі державного управління як засобу приросту знань, а саме, необхідно: не тільки чітко вибудувати систему приросту знань у системі державного управління, але й забезпечити її дієздатність, насамперед шляхом задіяння ефективних механізмів її реалізації (достатній фінансовий, документальний, технологічний та інформаційний супровід); забезпечити вирішення проблем інноваційної відсутності або несуттєвості, а також низької оперативності, щоб не допустити подальшого відставання вітчизняної системи державного управління від передових зарубіжних, зокрема європейських [10].

Тепер перейдемо до визначення науково-практичних рекомендацій щодо групи проблем,

які стосуються доцільності знанневого спілкування у системі державного управління як засобу приросту знань. Під доцільністю ми розуміємо обґрунтований рівень ефективності, тобто наявність факту переважання отриманого результату над витратами. При цьому необхідно: систематично використовувати всі можливі та доцільні його напрями, насамперед, стратегічне планування, прогнозування, форсайт, розроблення державної політики, державне регулювання, державно-цільове програмування, бюджетування, нормативно-правовий та інформаційно-аналітичний механізми, зростання людського потенціалу і матеріально-технічної бази державного управління, їх концептуального забезпечення; підвищити ефективність системи контролю приросту знань, починаючи з розроблення відповідної концепції; підняти рівень обґрунтованості отриманих знань, які мають бути не тільки новими, але й корисними та інформаційно ємкими для суспільства та державного управління; звести до обґрунтованого мінімуму обмеженість доступу до знанневого спілкування, яка, на жаль, лише посилилася після прийняття в Україні державних нормативно-правових актів у цій сфері, особливо щодо встановлення порядку її отримання від органів державної влади й органів місцевого самоврядування, установ та організацій; підвищити ефективність знанневого спілкування у системі державного управління, а відтак і підвищити ефективність приросту знань шляхом вдосконалення його напрямів, видів, форм, методів, принципів, механізмів забезпечення тощо [9].

Положення про систему підготовки, перепідготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців затверджується Кабінетом Міністрів України за поданням центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби.

Науково-методичне забезпечення діяльності системи підготовки, перепідготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців здійснює Національна академія державного управління при Президенті України – вищий навчальний заклад з особливими умовами навчання, які визначаються Кабінетом Міністрів України.

Керівник державної служби у межах витрат, передбачених на утримання відповідного державного органу, забезпечує організацію професійного навчання державних службовців, підвищення

кваліфікації державних службовців на робочому місці або в інших установах (організаціях), а також має право відповідно до закону закуповувати послуги, необхідні для забезпечення підвищення кваліфікації державних службовців, у підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб.

Підвищення рівня професійної компетентності державних службовців проводиться протягом проходження служби, а підвищення кваліфікації – не рідше одного разу на три роки.

Необхідність професійного навчання державного службовця визначається його безпосереднім керівником та службою управління персоналом державного органу за результатами оцінювання службової діяльності.

Керівник державної служби забезпечує професійне навчання державних службовців, вперше призначених на посаду державної служби, протягом року з дня їх призначення.

На строк професійного навчання за державним службовцем зберігаються його посада та заробітна плата.

З метою підвищення рівня професійної компетентності державного службовця може проводитися його стажування з відривом від служби строком від одного до шести місяців на іншій посаді державної служби в іншому державному органі або за кордоном відповідно до законодавства.

На строк стажування за державним службовцем зберігаються його посада та заробітна плата.

У державних органах із метою ознайомлення з функціонуванням державної служби може здійснюватися стажування громадян з числа молоді, які не перебувають на посадах державної служби, строком до шести місяців у порядку, визначеному керівником державної служби.

Порядок стажування державних службовців визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби [4].

Згідно зі ст. 49 Закону України «Про державну службу» державний службовець за результатами оцінювання службової діяльності, разом із службою управління персоналом складає індивідуальну програму підвищення рівня професійної компетентності, яку погоджує його безпосередній керівник і затверджує керівник самостійного структурного підрозділу, в якому він працює.

Служба управління персоналом узагальнює потреби державних службовців у підготовці, перепідготовці, спеціалізації та підвищенні квалі-

фікації і вносить відповідні пропозиції керівнику державної служби.

У відповідності до Постанови КМУ № 564 від 07 липня 2010 р. «Про затвердження Положення про систему підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування» система підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування (далі – система підготовки) створюється з метою задоволення потреби центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, інших органів і організацій, на які поширюється дія Законів України «Про державну службу» (3723-12) та «Про службу в органах місцевого самоврядування» (2493-14) (далі – органи, на які поширюється дія Законів України «Про державну службу» (3723-12) та «Про службу в органах місцевого самоврядування») (2493-14), у високопрофесійних і висококультурних працівниках, здатних компетентно і відповідально виконувати управлінські функції, впроваджувати новітні соціальні технології, сприяти інноваційним процесам.

До системи підготовки належать: Національна академія державного управління при Президенті України (далі – Національна академія) та її регіональні інститути; інші вищі навчальні заклади, які здійснюють підготовку магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування»; центри перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій; заклади післядипломної освіти.

Згідно з п. 8 згаданої Постанови підвищення кваліфікації державних службовців посадових осіб місцевого самоврядування є безперервним процесом і здійснюється за такими видами:

- навчання за професійними програмами підвищення кваліфікації;
- тематичні постійно діючі семінари;
- спеціалізовані короткострокові навчальні курси;
- тематичні короткострокові семінари, зокрема тренінги;
- стажування в органах, на які поширюється дія Законів України «Про державну службу» (3723-12) та «Про службу в органах місцевого самоврядування» (2493-14), а також за кордоном; самостійне навчання (самоосвіта);

– щорічний Всеукраїнський конкурс «Кращий державний службовець» (для державних службовців).

– Строк і форма підвищення кваліфікації визначаються органом, у якому працює державний службовець чи посадова особа місцевого самоврядування, залежно від сфери їх діяльності. При цьому строк підвищення кваліфікації з відривом від служби і збереженням заробітної плати (грошового забезпечення) не повинен перевищувати чотирьох тижнів (за погодженням з Кабінетом Міністрів України, як виняток, – двох місяців), без відриву від служби – шести місяців, для військовослужбовців, поліцейських – 90 календарних днів (за умови відшкодування фінансових витрат стороною, що приймає, та за рішенням Віце-прем'єр-міністра України відповідно до розподілу функціональних обов'язків – 18 місяців).

Тренінги для державних службовців, які займають посади державної служби категорії «А», організовує і проводить Всеукраїнський центр підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування у порядку, визначеному постановою Кабінету Міністрів України від 23 серпня 2016 р. № 536 [12].

Отже, законодавча база з питань підготовки та підвищення кваліфікації вищих державних службовців в Україні є недосконалою. Недосконалість законодавчої бази з цього питання призводить до безсистемного напрацювання нормативно-правових актів [11].

Висновки. У темі висвітлені проблемні питання підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців на основі розвитку механізму знанневого спілкування у системі державного управління, а саме визначення відповідних основних напрямів, потреб в удосконалення, принципів та методів такого спілкування, що призводять до приросту знань.

Підготовка магістрів публічного управління та адміністрування здійснюється за відповідними освітньо-професійними програмами і передбачає поглиблену правову, економічну, політологічну, управлінську, соціально-гуманітарну, психолого-педагогічну, фахову та інші види підготовки, необхідні для нормативно-правового, організаційно-розпорядчого та консультативно-дорадчого забезпечення діяльності органів, на які поширюється чинність Закону «Про державну службу».

Підводячи підсумок щодо завдання подолання проблемності знанневого спілкування у системі

державного управління як засобу приросту знань доцільно підняти його вирішення на державний рівень і запропонувати розробити та прийняти нормативно-правовий акт, що визначає концептуальні засади забезпечення приросту знань у системі державного управління України або, іншими словами, концептуальні засади забезпечення зростання інституційної пам'яті вітчизняного державного управління. Саме останній аспект потребує подальшого дослідження й обґрунтування і може бути покладений в основу розвитку системи державного управління на всіх її рівнях.

На основі проведеного дослідження доцільно запропонувати наступні рекомендації, щодо формування сучасної системи підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців в Україні: створити нову систему підвищення кваліфікації державних службовців, що забезпечить

зростання ефективності державного управління; оптимізувати мережу навчальних закладів Системи підвищення кваліфікації, реалізувати потребу і обсяг підвищення кваліфікації державних службовців; впровадити інноваційні форми та види підвищення кваліфікації для державних службовців, що сприятиме кваліфікованому здійсненню ними своїх повноважень та виконанню покладених на них обов'язків; удосконалити роботу навчальних закладів Системи підвищення кваліфікації; сформувати та закріпити через програми підвищення кваліфікації державних службовців такі демократичні цінності як: активна участь у житті суспільства, патріотизм, лідерство, відповідальність, толерантність, гуманізм, соціальне партнерство; забезпечити цільове використання бюджетних коштів, виділених для організації підвищення кваліфікації державних службовців.

Список літератури:

1. Бакуменко В.Д. Державне управління: Словник-довідник. Вид-во УАДУ, 2002. 2008с.
2. Иванова Е.О. Компетентностный подход в соотношении со знаниево-ориентированным и культурологическим. *Интернет-журнал «Эйдос»*. 2007. 30 сентября. URL: <http://www.eidos.ru/journal/2007/0930-23.htm> (дата звернення: 02.04.2019).
3. Про вищу освіту : Закон України від 01 липня 2014 р. № 1556. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2984-14/print1375188207309393> (дата звернення: 01.04.2019).
4. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/889-8> (дата звернення: 01.04.2019).
5. Про затвердження Порядку стажування державних службовців : Наказ Нацдержслужби України від 03 березня 2016 р. № 48, зареєстровано в Мін'юсті 23 березня 2016 р. за № 439/28569. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0439-16> (дата звернення: 02.04.2019).
6. Пушкарев Ю. Знаниевая парадигма в общественном развитии: основные концепции. *Вестник Новосибирского государственного педагогического университета*. 2015. № 3. С. 55–62. URL: <http://dx.doi.org/10.15293/2226-3365.1503.05> (дата звернення: 03.04.2019).
7. Сухорукова А.В. От знаниевого подхода к компетентностному. URL: <http://aspirantura-olimpiada.narod.ru/index/0-75> (дата звернення: 03.04.2019).
8. Шмагун А.В. Система принципів знанневого спілкування у системі державного управління. *Публічне врядування в Україні: стан, виклики та перспективи розвитку* : матеріали щорічної всеукраїнської наук.-практ. конф. за міжнародною участю, присвяченої 100-річчю державної служби в Україні, Київ, 25 травня 2018 р. Київ : НАДУ, 2018. Т. 1. С. 114–116.
9. Шмагун А.В. Загальні проблемні питання розвитку механізму знанневого спілкування у системі державного управління. *Сучасний рух науки* : матеріали міжн. наук.-практ. інтернет-конференції, Дніпро, 28–29 червня 2018 р. Дніпро : Міжнародний електронний науково-практичний журнал «WayScience», 2018. С. 528–533.
10. Шмагун А.В. Підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації державних службовців у системі державного управління: як одна із форм знанневого спілкування. *Публічне управління та публічна служба в Україні: стан проблем та перспективи розвитку* : матеріали наук.-практ. конф. за міжнародною участю, Київ, 07–08 вересня 2018 р. Київ : Видавництво Ліра-К, 2018. С. 492–495.
11. Шмагун А.В. Приріст нових знань у проведенні комунікативних заходів, як запорука високого рівня професійної компетентності державних службовців. *Реформування публічного управління та адміністрування: теорія, практика, міжнародний досвід* : матеріали всеукр.наук.-практ. конф. за міжнародною участю, Одеса, 26 жовтня 2018 р. Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2018. С. 399–400.
12. Шмагун А.В. Неефективність державного фінансового контролю щодо розвитку приросту знань у системі публічного управління. *II International Scientific Conference Anti-Crisis Management: State, Region, Enterprise* : Conference Proceedings, Le Mans, November 23th, 2018. France : Baltija Publishing, 2018. Part I. P. 11–13.

ПРИНЦИП МУЛЬТИПЛИКАТИВНОСТИ ЗНАНИЕВОГО ОБЩЕНИЯ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ: ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Данная статья развивает направление дальнейшего совершенствования системы государственного управления Украины. Она посвящена выявлению, систематизации и характеристике проблем подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих на основе развития механизма знаниевого общения в системе государственного управления – принципа мультипликативности знаний. Освещает проблемные вопросы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих на основе развития механизма знаниевого общения в системе государственного управления – принципа мультипликативности знаний.

Ключевые слова: принцип мультипликативности знаний, подготовка, переподготовка, повышение квалификации, государственные служащие, государственная служба, знаниевое общение, механизм, проблемные вопросы, развитие, система государственного управления.

PRINCIPLE OF MULTIPLICATIVITY OF KNOWLEDGE COMMUNICATION IN THE SYSTEM PUBLIC ADMINISTRATION: PREPARATION, PRE-PREPARATION AND IMPROVEMENT OF QUALIFICATION OF PUBLIC OFFICIALS

This article develops the direction of further improvement of the system of public administration of Ukraine. It is devoted to the identification, systematization and characterization of problems of training, retraining and advanced training of civil servants on the basis of the development of the mechanism of knowledge communication in the system of public administration – the principle of multiplicity of knowledge. It covers issues of training, retraining and qualification improvement of civil servants on the basis of the development of a mechanism of knowledge communication in the system of public administration – the principle of multiplicity of knowledge.

Key words: multiplicative principle of knowledge, training, retraining, advanced training, civil servants, civil service, knowledge communication mechanism, problems, development, public administration.