

Система підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців: сучасний стан і перспективи розвитку

Питання, пов'язані з розробкою ефективної кадрової політики, поліпшення кадрового забезпечення державного управління та місцевого самоврядування, з різними аспектами організації, функціонування та змістовного наповнення підготовки та перепідготовки фахівців публічної влади, в тому числі муніципального управління, набули широкого розголосу в наукових колах України.



Тамара ІВАНОВА,
кандидат економічних наук, професор,
проректор з науково-педагогічної роботи
Академії
муніципального управління (м. Київ)

Україна знаходиться на порозі рішучих змін щодо Європейського вектора розвитку. Це вимагає серйозного реформування державного управління та місцевого самоврядування. Потрібно радикально змінити чинну модель місцевого самоврядування, запропонувавши ефективнішу. Тому для науковців сьогодні всесторонній аналіз муніципальних реалій є одним із найневідкладніших завдань.

Відомо, що успішний розвиток країни безпосередньо залежить від рівня освіти, досягнутого її народом, бо саме освіта зумовлює поступ усєї системи суспільних відносин і становлення громадянського суспільства. На жаль, нова українська модель підготовки управлінських кадрів муніципального рівня формується надзвичайно повільно, і, незважаючи на те, що в останнє десятиріччя сфера діяльності органів державного управління та місцевого самоврядування значно розширилась, ускладнились їх функції та роль у житті суспільства, особливих зрушень у підготовці якісного кадрового потенціалу муніципального рівня не відбулося. Сьогодні можна констатувати, що існуючий рівень підготовки управлінських кадрів неадекватний сучасним муніципальним реаліям. Разом з тим, ефективність ринкових перетворень, що здійснюються на всіх рівнях в Україні, прямо залежить від вирішення

проблеми підготовки фахівців.

Треба бути відвертим – сучасний кадровий потенціал регіонів без системи підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів неспроможний до принципових змін парадигми власної діяльності, яку диктує сучасний рівень суспільного розвитку, однак сьогодні, як зазначають фахівці, в країні наявні лише деякі елементи цієї системи. Водночас, дедалі більшого розвитку набуває така ситуація: з одного боку – виражений державний характер існуючої системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів публічної влади (мережа регіональних інститутів державного управління НАДУ при Президентіві України), а з іншого – дедалі частіше освітні послуги у сфері підготовки кадрів для органів державного управління та місцевого самоврядування надаються недержавними структурами. При цьому навчальні програми не завжди відповідають вимогам, які висуваються до державних службовців. Тому виникає потреба в подальшому дослідженні зазначених питань і розробці концепції впорядкованої системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців.

Слід зазначити, що останніми роками ці проблеми набули широкого розповсюдження в наукових колах України, зокрема питання, пов'язані з розробкою ефектив-

ної кадрової політики, поліпшення кадрового забезпечення державного управління та місцевого самоврядування, з різними аспектами організації, функціонування та змістовного наповнення підготовки та перепідготовки фахівців публічної влади, в тому числі муніципального управління в Україні. Ці питання займають важливе місце в дослідженнях таких провідних учених, як Н. Артеменко, В. Бакуменко, В. Князєв, Н. Колісніченко, В. Луговий, Г. Литвинов, О. Мельников, Н. Нижник, В. Олуйко, О. Оболенський, Л. Плаксий, Н. Протасова, О. Слюсаренко, М. Снітчук.

Дослідження вітчизняних науковців показали, що останнім часом підвищуються вимоги до професіоналізму державних службовців, під яким розуміють сукупність спеціальних знань, умінь та навичок, кращих особистих рис, включаючи моральні, а також використання їх у професійній діяльності. Розглядаючи компетентність державних службовців, В. Олуйко, зокрема, визначає її як ступінь професійного досвіду, властивий кадрам управління в рамках конкретної посади [5].

За О. Оболенським, компетентність державного службовця – це певний рівень його інтелектуального, психологічного та функціонального стану, який відображає конкретні сфери професійної діяльності та зумовлює у своїй єдності якісну визначеність професіонала. Це також наявність глибоких фахових знань у певній галузі чи сфері діяльності, вміння аналізувати та прогнозувати розвиток ситуацій та використовувати здобуті на практиці знання щодо вирішення певних проблем, а також правомочність вирішувати їх, уповноваженість відати певними справами [3].

Продовжуючи питання компетентності, не можемо не зупинитись на проблемі якості підготовки, перепідготовки державних службовців, удосконалення добору, розстановки й підготовки кадрів державного управління та місцевого самоврядування, які знайшли своє відображення в науковому доробку В. Князєва та В. Лугового [4].

Роботи окремих науковців висвітлюють проблеми мотивації праці державних службовців. Н. Артеменко, зокрема, зазначає, що підвищення професійної компетентності та кар'єрного зростання державних службовців за допомогою мотивації відіграють значну роль у системі держав-

ного управління [2]. Разом з тим, сьогодні не вистачає комплексних досліджень, присвячених особливостям професійної освіти для фахівців муніципального управління.

Теоретико-практичною основою системи підготовки управлінських кадрів є вивчення та врахування природи, змісту та особливостей управлінської праці. Вважаємо, що саме зміст, предмет, функції, засоби і результат управлінської праці визначають провідну роль управління в досягненні кінцевих результатів діяльності муніципальних органів влади.

Безумовно, навчальним закладам не легко задовольнити вимоги до підготовки сучасного управлінця. В процесі навчання управлінців навчальний заклад повинен розвивати особистість, ціннісні пріоритети, дати професію. Але для цього, насамперед, необхідна концепція української моделі підготовки управлінців.

Сьогодні вже досить чітко вимальовуються контури такої моделі та методичного інструментарію на основі наявного рівня інтелектуального розвитку нації, її менталітету та творчого використання елементів світового досвіду управління.

Успішний розвиток теорії управління в Україні тісно пов'язаний з успішним практичним вирішенням проблеми підготовки управлінських кадрів, яка враховувала б зміни у змісті та роль фактора управління в розвитку економіки на різних управлінських рівнях.

Послуги навчального закладу в підготовці, перепідготовці, підвищенні кваліфікації кадрів мають бути спрямованими, насамперед, на задоволення потреб замовника.

Узагальнені вимоги працедавця системи місцевого самоврядування можуть бути представлені так:

- ✓ володіння державним мисленням та інноваційною спрямованістю;
- ✓ здатність до системного аналізу складних проблемних ситуацій та вміння знаходити й реалізовувати ефективні стратегії їх розв'язання, уміти прогнозувати можливі наслідки (політичні, економічні, соціальні, психологічні, екологічні тощо) різних варіантів управлінських рішень;
- ✓ спроможність працювати в умовах динамічної політичної та соціально-економічної ситуації, комерціалізації муніципальних виробничих відносин, формування і становлення нових механізмів місцевого

Успішний розвиток теорії управління в Україні тісно пов'язаний з успішним практичним вирішенням проблеми підготовки управлінських кадрів, яка враховувала б зміни у змісті та роль фактора управління в розвитку економіки на різних управлінських рівнях.

самоврядування тощо.

Загалом, у системі підготовки кадрів для муніципального рівня можна виділити три самостійні суб'єкти:

1. Майбутній працівник (студент), який навчається.
2. Навчальний заклад, який реалізує програму навчання.
3. Муніципальний орган, зацікавлений в отриманні кваліфікованого компетентного сучасного спеціаліста.

Тому наше ключове завдання – забезпечити взаємодію всіх цих сторін.

Потреби місцевих органів влади як замовника мають бути узгодженими з прогнозом перспективних потреб в управлінських кадрах з урахуванням вимог до професійної компетентності та особистих якостей працівників.

А для будь-якої організації немає важливішої діяльності, ніж підбір та формування кадрового резерву. Слова Пітера Друкера: «Майбутнє суспільство повинно ґрунтуватися на знаннях» ніколи не втраять своєї актуальності.

Слід вказати, що для ефективної організації навчання управлінського персоналу регіонального рівня важливу роль відіграють педагогічні підходи, які забезпечують якість та ефективність навчання.

Сьогодні існує значна кількість навчальних закладів, які готують фахівців з управління. Серед них визначальна роль у підготовці кадрів саме для органів муніципального рівня належить Академії муніципального управління, де розробляються теоретичні та практичні концепції підготовки кадрів для місцевих органів виконавчої влади та місцевого самоврядування, здатних ефективно працювати в жорстких умовах внутрішньої та міжнародної конкуренції, поєднати високу культуру та глибокі фундаментальні знання з умінням організувати справу й управляти діяльністю різних ланок і структур, формуючи, таким чином, місцеву і муніципальну еліту України.

Однак підготовка кадрів не вичерпується підготовкою висококваліфікованого фахівця у вищому навчальному закладі. В сучасних умовах виникає проблема підготовки та перепідготовки кадрів, які вже працюють в органах державного управління та місцевого самоврядування, а також депутатів місцевих рад різних рівнів, яких в Україні понад 240 тисяч, так само сіль-

ських, селищних, міських голів, половина з яких в ході виборів стають депутатами вперше, що викликає потребу в набутті ними знань, необхідних для виконання нової ролі. Безумовно, це вимагає розробки стрункої системи спеціальної підготовки та мережі закладів, які могли б надати їм освітні послуги. Одним із провідних навчальних закладів у цій важливій сфері могла б стати Академія муніципального управління. З метою надання постійних фахових консультацій з окремих напрямів діяльності, слід було б створити в обласних центрах та містах обласного підпорядкування інформаційно-консультаційні кабінети для роботи, куди запрошувати провідних фахівців державного та регіонального рівнів, колишніх депутатів різних рівнів, провідних викладачів і науковців країни. Робота таких центрів сприяла б підвищенню освітнього рівня депутатів, готувала б їх до специфічної роботи народних обранців, формувала б у них відповідну світоглядну систему, сприяла б прийняттю ними виважених, науково обґрунтованих та таких, що захищають інтереси територіальної громади рішень, а не бути лише пасивними спостерігачами і формальними представниками громади в органах самоврядування.

Не менш важливим є питання підвищення кваліфікації службовців органів місцевого самоврядування. Відповідно до Закону України «Про державну службу» №3723–ХІІ від 16.12.1993 року, державні службовці підвищують свою кваліфікацію постійно, в тому числі через навчання у відповідних навчальних закладах, як правило, не рідше одного разу на п'ять років [1].

Проблема підвищення кваліфікації державних службовців потребує не тільки вирішення питання щодо формування системи та створення мережі підготовки, а й наповнення її певним змістом. Службовці органів місцевого самоврядування повинні мати більший ступінь спеціалізації, яка враховуватиме особливості їх діяльності. У них інші функції, і це вимагає інших методів їх реалізації, а отже і змісту навчання. Академія муніципального управління, яка має досвід у підготовці фахівців цього профілю, та Головердержслужба, яка здійснює моніторинг кадрів державних органів управління та місцевого самоврядування і могла б виступити як замовник, мають взя-

Проблема підвищення кваліфікації державних службовців потребує не тільки вирішення питання щодо формування системи та створення мережі підготовки, а й наповнення її певним змістом. Службовці органів місцевого самоврядування повинні мати більший ступінь спеціалізації, яка враховуватиме особливості їх діяльності. У них інші функції, і це вимагає інших методів їх реалізації, а отже і змісту навчання.

ти на себе науково-методичне забезпечення центрів підготовки службовців та розробку серії довідників, словників, підручників, навчальних посібників, практикумів, тренінгів та іншої навчальної і методичної літератури. Щодо змісту освіти, то слід подбати і про те, що державні та муніципальні службовці мають отримати підготовку з окремих дисциплін, які дають змогу керівникові та спеціалісту почувати себе впевнено у ринкових умовах, а саме: менеджмент, маркетинг, економіка, зокрема економіка регіонів, управління комунальною власністю, а також низки соціальних і психологічних дисциплін. Тут доречним стане досвід західних країн, зокрема Польщі і Франції, де при підготовці розмежують освіту керівника і спеціаліста.

Досить важливою є проблема фінансування підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації управлінських кадрів. Як відомо, у провідних країнах світу на ці потреби виділяють від трьох до семи відсотків фонду заробітної плати, адже підвищення кваліфікації дає змогу службовцям почувати себе більш упевненими у своєму майбутньому, відповідальніше працювати з населенням, яке проживає на підвідомчій території. Раніше і в нашій країні у витратах

передбачалася стаття на підготовку кадрів, але сьогодні з цими питаннями є певні проблеми, особливо це стосується підготовки службовців органів місцевого самоврядування. На нашу думку, необхідно було б передбачити в бюджетах усіх рівнів – від сільського до державного – окремим рядком кошти на перепідготовку кадрів та підвищення їх кваліфікації і внести відповідні зміни до законодавства щодо місцевого самоврядування та бюджетної системи. Без такого підходу вирішення цих проблем залишиться на рівні добрих побажань.

Таким чином, ефективне функціонування системи місцевого самоврядування, її економічний та соціальний розвиток неможливі без високопрофесійного персоналу органів місцевого самоврядування – персоналу нового типу, саме управлінського апарату, спроможного приймати рішення та забезпечувати успіх соціально-економічних і політичних перетворень. Для цього необхідно, передусім, створити ефективну систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, спроможних забезпечити розвиток системи місцевого самоврядування.

Література

1. Закон України «Про державну службу» // Відомості Верховної Ради, 1993, № 52, ст. 490.
2. Артеменко Н. Мотивація як чинник підвищення професійної компетентності та кар'єрного зростання державних службовців // Зб. наук. пр. ОРІДУ НАДУ при Президентіві України – 2008. Випуск 2.
3. Державне управління та державна служба: Словник-довідник / Уклад. О. Ю. Оболенський. – К.: КНЕУ, 2005. – С.156.
4. Луговий В., Князев В., Куценко В., Литвинов Г. Проблеми та пріоритети удосконалення добору, розстановки й підготовки кадрів державного управління в Україні // Вісник УАДУ – 2001. – № 4. – С. 5–19.
5. Олуйко В.М. Кадрові процеси в державному управлінні України: стан і перспективи розвитку: Монографія. – Хмельницький: Вид-во ХУУП, 2005. – С. 207–211.