

між ЗВО та їх філіями та інтеграцією зовнішніх партнерів у проекти), цифрові інфраструктури даних про дослідження (спрямована на розробку сталого фінансування для існуючих та нових національних е-інфраструктур).

З огляду на вищевказане можна дійти висновку, що до 2019 року державна політика відкритої науки в Швейцарії скоординованою не була. Визначення основних засад такої політики є важливим кроком, проте її реалізація буде тривалою, що передбачено термінами виконання Швейцарської національної стратегії відкритої науки (2021-2028 роки).

Швейцарія може бути гарним прикладом для України, оскільки Швейцарія, як і Україна не є країною-членом Європейського Союзу, але прагне бути залученою до ЄДП.

Список використаних джерел:

1. Scientific information: Access, processing and safeguarding. National strategy. 2014. URL: https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Organisation/SUK-P/SUK_P-2/SUK_P-2_NationaleStrategie_20140403_EN.pdf
2. Stratégie Nationale sur Open Access. 2017. URL: https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Hochschulpolitik/Open_Access/Open_Access_strategy_final_f.pdf
3. Swiss National Open Science Strategy. 2019. URL: https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Organisation/SUK-P/SUK_P-2/OpenScience_Strategy_v2.5_clean.pdf

Мосора Л.С.

*кандидат наук з державного управління, доцент,
Івано-Франківський національний
технічний університет нафти і газу*

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ СТАЖУВАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ

Законодавство України визначає стажування як різновид навчання персоналу на робочому місці під керівництвом відповідальної особи після теоретичної підготовки або одночасно з нею з метою практичного

оволодіння спеціальністю, адаптації до об'єктів обслуговування та керування, набуття навичок швидкого орієнтування на робочому місці та інших прийомів роботи. Стажування на державній службі є актуальною формою отримання додаткових знань, оскільки абсолютна більшість службовців державної служби, здобуваючи свого часу освіти та професійну підготовку у вищих навчальних закладах, здебільшого не готувалися до вельми специфічної за змістом, характером виконуваних завдань та особливостями відповідальності трудової діяльності у державному управлінні.

Одним із видів підвищення кваліфікації державних службовців є стажування, однак з тих чи інших причин воно найменш використовується посадовими особами у процесі проходження державної служби. Серед основних причин слід виокремити вартість та тривалість процесу стажування. Стажування може проходити як в іншому органі державної влади, так і проходити закордонне стажування. Кожен із зазначених видів стажування має свої особливості організації та характеризується певними властивостями.

Першочергово зазначимо, що в ст. 48 Закону України «Про державну службу» підкреслено, що 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 [1]. Фактично, це стосується тих осіб, що уже займають посади в органах державної влади, тобто уже є державними службовцями, але з метою підвищення рівня своєї професійної компетентності мають пройти стажування.

Раніше більше уваги приділялось питанню стажування осіб, що ще не займають посади в органах державної влади. У законі пишеться про те, що з метою ознайомлення з функціонуванням державної служби у державних органах стажування можуть проходити громадяни з числа молоді, фактично ті особи, що ще не перебувають на посадах державної служби. Таке стажування може бути до шести місяців, точна його тривалість визначається керівником державної служби. Однак на сьогодні, проходити стажування можуть і особи, що вже є державними службовцями.

Порядок стажування державних службовців регулюється Наказом Національного агентства України з питань державної служби «Про затвердження Порядку стажування державних службовців» (2016 р.), в якому визначено, що стажування державних службовців проводиться з відривом від служби; на строк стажування за державним службовцем зберігаються його посада та заробітна плата за основним місцем роботи [2]. Позитивними сторонами стажування державного службовця є можливість вивчити особливості організації роботи іншого органу державної влади, підвищення рівня професійної компетентності, отримання нового досвіду та знань.

Водночас, такий вид підвищення кваліфікації є досить затратним: по-перше, за основним місцем роботи державного службовця йому повинні відшкодувати витрати на проїзд до місця стажування і назад, добові за час перебування в дорозі та найм житла як мінімум за один місяць такого стажування; по-друге, оскільки державний службовець відсутній на постійному робочому місці, то на період його відсутності, ті повноваження, що поклалися на нього мають бути розподілені між іншими державними службовцями з метою збереження якості виконання посадових обов'язків; для самого державного службовця зміна місця проживання (за умови, що стажування буде в іншому населеному пункті) як мінімум на один місяць є також важким процесом і потребує вирішення окремих питань та готовності державного службовця переїхати на період стажування в інший регіон. Крім того, сам процес стажування передбачає складання індивідуального плану роботи, виконання поставлених перед державним службовцем завдань та формування висновку про результати стажування. Не завжди висновок може містити позитивні результати. Це також може негативно вплинути на подальшу роботу державного службовця на постійному місці праці. Проблемою є також те, що відсутня достатня інформація про особливості стажування, вибір органу влади, де можна пройти стажування. Якщо щодо питань навчання, самоосвіти та проходження різноманітних тренінгів і курсів є багато інформації, зокрема на сайті Національного агентства України з питань державної служби, то про стажування згадується тільки в контексті підвищення кваліфікації, а не як про окремий важливий процес формування професійної компетентності державних службовців.

Як зазначає О.М. Оргієць, стажування є менш затребуваним серед державних службовців ще й тому, що чітко не визначено перелік органів

державної влади, в яких може проводитися стажування; не прописано, чи потрібно проводити конкурсний відбір серед бажаючих пройти стажування; чи може службовець сам обрати собі місце стажування; які показники впливають на термін стажування тощо [3, с. 130].

Отже, робимо висновок, що фактично стажування є найменш популярним способом підвищення рівня професійної компетентності державних службовців, що пов'язано з тими негативними чинниками, які ми згадували. Коли науковці пишуть про потребу та особливості підвищення кваліфікації державних службовців, то загалом звертають увагу на їх навчання. У порівняні з іншими видами підвищення кваліфікації стажування потребує більших напрацювань зокрема щодо науково-методичної бази порядку проходження стажування державними службовцями, методики оцінки ефективності проведеного стажування службою управління персоналом державного органу, який направляє стажиста.

Список використаних джерел:

1. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>
2. Про затвердження Порядку стажування державних службовців : Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 03.03.2016 р. № 48 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0439-16>
3. Оргієць О. М. Стажування в органах виконавчої влади як інструмент накопичення передового досвіду управлінської діяльності / О. М. Оргієць // Актуальні проблеми державного управління. – 2017. – № 1. – С. 127-135.