

Волонтир О.О.

кандидат історичних наук,

ННІ публічного управління та державної служби

Київського національного університету імені Тараса Шевченка

**ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО МЕХАНІЗМУ
ЗДІЙСНЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ
ДЛЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ
З МЕТОЮ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ
ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНОЇ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ**

Серед низки пріоритетних завдань реформування вітчизняної системи державного управління, в першу чергу, необхідно назвати підвищення якості державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, оптимізація функціональних повноважень між інституціями влади, забезпечення раціонального розподілу повноважень та сфер відповідальності. Ефективність державного управління має пряий вплив на рівень життя громадян, підвищення конкурентоспроможності країни в цілому, а також значно впливає на її авторитет на міжнародній арені.

Досягнення вищевказаних завдань значною мірою залежать від модернізації та розбудови сучасної системи професійного навчання державних службовців із залученням досвіду іноземних стандартів. Адже в умовах здійснення реформ в Україні важливо акцентувати увагу влади на розширення можливостей для розвитку та кар'єрного зростання державних службовців, підвищення якості роботи керівників управлінської ланки.

Введення у дію нового Закону України «Про державну службу» [2] було ознаменоване формуванням нової парадигми державно-службових відносин, їх соціального призначення та суспільного сприйняття. Докорінно змінилося розуміння сутності питання професійного навчання співробітників державних органів, а також власне вимог до якості їх навчання.

Зокрема, варто зауважити, що у Стратегії реформування державного управління України на період до 2021 року основоположним принципом реформування державної служби та управління людськими ресурсами в державних органах – визначено реформування системи професійного навчання державних службовців [8].

Аналіз функціональної спроможності сучасної системи професійного навчання важливий та необхідний, насамперед, з точки зору виявлення існуючих проблем, а також подальшого з'ясування та окреслення пріоритетних напрямів реформування державної служби. У цьому

відношенні важливою складовою виступає забезпечення інноваційності, орієнтованості на безперервний професійний розвиток посадових осіб упродовж проходження службової кар'єри. Окрім того, підвищення дієвості державної політики щодо професійного навчання управлінців відкриє нові можливості для створення сучасної та гнучкої системи професійного навчання з розвинутим ефективним управлінням та належним ресурсним забезпеченням.

Повертаючись до аналізу законодавчих норм, варто звернути увагу, що питання професійного навчання державних службовців визначено положеннями Закону України «Про державну службу». У відповідності до статей 7 та 8, серед ряду зобов'язань державного службовця йдеться саме про регулярне підвищення рівня професійної компетентності, а також можливість скористатися правом на професійне навчання для визначеної категорії службовців [2].

Законодавством визначено, що професійне навчання державних службовців проводиться за рахунок коштів державного бюджету та інших джерел, не заборонених законодавством, а саме: через систему підготовки, перепідготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації [4].

На рівні актів Уряду слід виокремити Положення про систему професійного навчання державних службовців. Так, 6 лютого 2019 р. постановою Уряду № 106 на виконання статті 48 Закону України «Про державну службу» було затверджено вказане Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, яким визначено організаційні засади функціонування системи професійного навчання [4].

Відповідно до Положення державні службовці, а також посадові особи місцевого самоврядування та депутати місцевих рад мають змогу реалізовувати своє право на професійне навчання шляхом підготовки, підвищення кваліфікації, стажування та самоосвіти.

Окрім того, вищевказаним Положенням врегульовано питання вивчення індивідуальних, спеціальних та загальних потреб у професійному навчанні службових осіб. Таким чином, передбачається поділ програм підвищення кваліфікації на загальні та спеціальні, а також на професійні (сертифікатні) (не менше двох кредитів ЄКТС) та короткострокові (від 0,2 до одного кредиту ЄКТС) [4].

Підвищення ефективності діяльності органів державної влади, якості реалізації державних функцій та впровадження нових методів управління стали головною метою реформ державної служби, що здійснювалися за останні роки у різних країнах світу. Досвід доводить на практиці, що результативність успіху проведення реформ, у певній мірі, залежить від створення ефективної системи ключових показників

ефективності діяльності (Key Performance Indicators, KPI) державних службовців та їх оцінки, зацікавленості державних службовців у досягненні поставлених цілей та визначених завдань [1].

Варто звернути увагу, що на даний час в Україні на законодавчому рівні закріплено проходження щорічного оцінювання службової діяльності посадових осіб органів державної служби. KPI стосується більшості критичних факторів успіху й складових збалансованої системи показників. У цьому відношенні, необхідно враховувати той факт, на підставі KRI не можна одержати рекомендацій у справі покращення результатів, хоча у своїй основі зазначені показники відображають результати багатьох видів діяльності та подальші орієнтири про правильність напрямку руху.

Під час використання методу оцінки за KPI, для кожного державного службовця формується система цілей його професійної службової діяльності, показники ефективності, результативності, планові значення цих показників, що встановлюються на звітний період.

Також варто зазначити, що зазначені показники, у значній мірі, залежать саме від зовнішніх чинників, на які службовець не може вплинути. Однак в подальшому, на практиці, керівництву та службі персоналу, дуже важко оцінити кінцеві результати діяльності службовців у чистому вигляді, без урахування дії зовнішніх чинників.

За результатами оцінювання службової діяльності державний службовець разом із службою управління персоналом складає індивідуальну програму підвищення рівня професійної компетентності, яку погоджує його безпосередній керівник та затверджує керівник самостійного структурного підрозділу, у якому працює посадовець. Відповідно служба управління персоналом узагальнює потреби державних службовців відповідного органу влади та публічного управління під час підготовки звітності щодо потреб підготовки, перепідготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації, та, відповідно, вносить актуальні пропозиції на розгляд керівництву [5].

З огляду на викладене, потрібно акцентувати увагу, що стан забезпеченості системи здійснення профпідготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців в Україні, сьогодні стоїть серед нагальних питань комплексного реформування системи професійного навчання.

Підсумовуючи, варто зазначити, що здійснення в Україні структурних реформ, зокрема у сфері державного управління, державної служби, місцевого самоврядування, територіальної організації влади, поправу вимагає високого рівня професійної компетентності та професійного розвитку державних службовців, як невід'ємних

складових управління людськими ресурсами у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування.

Окрім того, реформа державного управління, яка спрямована на підвищення якості державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, повинна ефективно сприяти оптимізації функцій владних інституцій та належному розподілу повноважень між ними за сферами відповідальності.

Таким чином, професійне навчання державних службовців на даний час необхідно розглядати як одне з першочергових завдань, без вирішення якого неможливо забезпечити ефективність публічного управління, зробити реальним входження України до спільноти європейських держав.

Список використаних джерел:

1. Беляев А. Алгоритм проведення щорічного оцінювання результатів службової діяльності державних службовців. Держслужбовець. 2018. № 10. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/ds/2018/october/issue-10/article-39917.html>

2. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015. р. № 889-VIII. Дата оновлення: 23.07.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>

3. Про затвердження Порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців: постанова Кабінету Міністрів України від 23.08.2017 р. № 640. Дата оновлення: 22.12.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/640-2017-%D0%BF#Text>

4. Про затвердження Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад : постанова Кабінету Міністрів України від 06.02.2019 р. № 106. Дата оновлення: 06.05.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/106-2019-%D0%BF#Text>

5. Про затвердження Методики визначення та проведення аналізу потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування : наказ НАДС від 15.10.2019 р. № 188-19. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1157-19#Text>

6. Процедура оцінювання службової діяльності держслужбовців у державному органі (службам управління персоналом, безпосереднім керівникам, держслужбовцям). Держслужбовець. 2018. № 10. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/ds/2018/october/issue-10/article-39916.html>

7. Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020» : указ Президента України від 12.01.2015 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5/2015#Text>

8. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року : указ Президента України від 30.09.2019 р. № 722/2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text>