

Качан Я.В.

*кандидат наук з державного управління, доцент,
Інститут підготовки кадрів
державної служби зайнятості України*

ВПЛИВ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ НА УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВОЮ

Провідне значення в управлінні будь-якою державою має кадрова політика з притаманною їй стратегією формування, затребуваності й використання потенціалу кадрів, а також його професійне зростання та розвиток. Основною ланкою високоефективної системи управління державою є наявність професійного штату кваліфікованих державних службовців у державних органах. Можна стверджувати, що професійні кадри – це багатство нашої країни, адже з усіх ресурсів людський – найбільш значущий, оскільки кваліфікація, досвід, професіоналізм кадрів сприяють успіху в здійсненні якісного управління державою.

Сьогодення та майбутнє України на тлі глобалізаційних і трансформаційних процесів, зокрема успішність соціально-економічних реформ, залежать від існування високопрофесійного персоналу на всіх щаблях виконавчої влади та місцевого самоврядування, готового до змін та нововведень, здатного вчасно ухвалювати найрезультативніші управлінські рішення та спроможного взяти на себе відповідальність за оновлення держави, а також здійснення започаткованих реформ.

Концептуальні зміни, які тривають у галузі публічного управління, не лише ставлять перед публічними службовцями вимогу зосередити зусилля і час на розумінні потреби новітніх професійних компетенцій, а визначають регулярне покращення професійного рівня, збільшення

управлінських, аналітичних комунікативних складових їх роботи, націлених на задоволення потреб людини та громадянина й забезпечення якісних публічних послуг.

Визнання професіоналізму одним із положень управління вважається підтвердженням того, що якість діяльності, професійна здатність публічних службовців є головним фактором ефективності, успішності їх діяльності та вважається значною передумовою цілеспрямованого руху соціуму до новітніх стандартів життя [1].

Стосовно якості освіти, то, як засвідчує практика, здебільшого державним службовцям недостатньо отримати освіту у сфері державного управління та права. Комплексу знань, який був отриманий в навчальному закладі п'ять або десять років тому, не вистачає, щоб у майбутньому приймати раціональні та конструктивні рішення. У зв'язку із цим у законодавстві, що регулює сферу професійного розвитку працівників та діяльність державних органів, приділено значну увагу питанням профільного систематичного навчання працівників.

Основним видом професійного навчання державних службовців в Україні стало підвищення кваліфікації. Проте такий вид навчання має свої недоліки. По-перше, під час проходження підвищення кваліфікації державний службовець направляє на навчання, а виконання його посадових обов'язків покладається на іншого працівника, що призводить до збільшення навантаження на одну особу. По-друге, державним службовцям, особливо тим, хто щойно вступив на державну службу, не вистачає практичного закріплення отриманих знань. Поки в нормативно-правових актах визначено необхідність проходження навчання та підвищення кваліфікації, самовдосконалення як у професійному плані, так і в особистісному, способи професійного навчання потрібно систематично корегувати, удосконалювати з метою їх відповідності сучасним вимогам.

Механізми системи професійного навчання, які використовуються в зарубіжних країнах, здебільшого не відрізняються від вітчизняних інструментів професійного розвитку (наприклад, навчання на робочому місці, навчання поза робочим місцем (лекції, семінари, ділові ігри, міжвідомчі тренінги), групове навчання, дистанційне навчання), але їх застосування на практиці має певні особливості [4].

З інституційної точки зору в попередні роки в Україні сформувалися і функціонують чотири складові системи професійного навчання державних службовців:

1. Національна академія державного управління при Президентіві України та її регіональні інститути (Харківський, Дніпропетровський, Одеський і Львівський).

2. Вищі навчальні заклади, які здійснюють підготовку за спеціальністю «публічне управління та адміністрування» і мають право підвищувати кваліфікацію державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування.

3. Обласні центри підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ та організацій.

4. Відомчі заклади підвищення кваліфікації (центри, курси, інститути тощо), утворені у системі окремих міністерств та інших центральних органів виконавчої влади [2].

Перспективними напрямками модернізації системи професійного навчання державних службовців в українському суспільстві є: визначення замовників; ревізія мережі навчальних закладів через процедуру акредитації; модернізація навчальних планів та програм відповідно до змісту попередньої освіти та потреб замовника; упровадження нових освітніх технологій із пріоритетом інтерактивних методів навчання, методів і технологій, що забезпечують безперервність освіти (від знань до умінь, від умінь до навиків); підготовка топ-менеджерів, аналітиків, радників через систему аспірантури та докторантури; самоосвіта державних службовців, перехід від оцінювання до моніторингу кар'єри [3].

Отже, підвищення професіоналізму є важливим об'єктом внутрішньо-організаційного планування. У його межах: по-перше визначається довгострокова потреба в підвищенні професіоналізму, розробляються необхідні плани і програми; по-друге, здійснюється оперативне планування конкретних заходів з урахуванням напрямів діяльності публічного органу й особистих потреб людей. Водночас достатній рівень професіоналізму публічних службовців забезпечує ефективна система їх професійного навчання. Формування нових підходів до процесу підготовки публічних службовців під час професійного навчання спрямовано на підвищення їх якості [5].

Також, збільшення професіоналізму публічних службовців як складового елемента зростання людських ресурсів дасть змогу поліпшити, стабілізувати та сформувати нові передумови для переходу на новий етап становлення системи кадрового забезпечення публічного управління.

Список використаних джерел:

1. Акімов О. О. Неадитивність системогенезу професійної діяльності державних службовців. *Державне управління та місцеве самоврядування* : зб. наук. праць. 2019. Вип. 1т(40). С. 101–109.

2. Акімов О. О. Особливості формування професійних компетентностей державного службовця в контексті євроінтеграції України. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2015. Вип. 1(24). С. 207–217.

3. Акімов О. О. Соціально-психологічний складник у системогенезі професійної діяльності державних службовців. *Публічне адміністрування: теорія та практика*. 2018. Вип. 2(20).

4. Бельська Т. В. Удосконалення основних форм суспільно-владних взаємодій в умовах сучасних глобальних тенденцій. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. Серія : Державне управління*. 2017. № 1. С. 123–130. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnaddy_2017_1_18

5. Кізілов Ю. Ю. Особливості проходження державної служби в Україні в умовах адміністративної реформи : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.03. Дніпро, 2017. 20 с.