

CIVIL SERVICE

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-177-0-16>

РОЗВИТОК СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ

Гончарук Н. Т.

*доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри
державного управління і місцевого самоврядування
Національного технічного університету «Дніпровська політехніка»
м. Дніпро, Україна*

Прокопенко Л. Л.

*доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри
державного управління і місцевого самоврядування
Національного технічного університету «Дніпровська політехніка»
м. Дніпро, Україна*

Після здобуття незалежності створення професійної державної служби як основи ефективного державного управління мало для України виключне значення. Тому з перших років незалежності формування системи професійного навчання публічних службовців стало одним із пріоритетів держави. У 1992 р. з метою підготовки та перепідготовки кадрів для органів державної виконавчої влади і місцевого та регіонального самоврядування відповідно до указу Президента України від 4 березня 1992 р. № 126/92 було створено Інститут державного управління і самоврядування при Кабінеті Міністрів України [3]. Інститут здійснював підготовку фахівців з державного адміністрування за однорічною програмою підготовки магістрів державного управління.

У 1995 р. на базі цього інституту згідно з указом Президента України від 30 травня 1995 р. № 98/95 була створена Українська Академія державного управління при Президентові України та її регіональні філіали у Дніпропетровську, Львові, Одесі та Харкові, пізніше, у 2001 р. вони отримали статус регіональних інститутів державного управління. У 2003 р. академії було надано статус національної та перейменовано в Національну академію державного

управління при Президентіві України (далі – НАДУ) [5]. У 1996 р. було засновано 23 регіональні центри підвищення кваліфікації державних службовців та керівників державних підприємств, а також розпочалась підготовка магістрів за спеціальністю 8.150101 – «Державна служба» в освітній галузі «Державне управління» в 9 вищих навчальних закладах України [8].

У 2010 р. Кабінетом Міністрів України було затверджено Положення про систему підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, в якому визначалися складові цієї системи, а також мета, зміст, строки, форми і методи підготовки та підвищення кваліфікації публічних службовців [2].

Однак, основними проблемами діючої системи підвищення кваліфікації були: неврегульованість питань щодо визначення статусу навчальних закладів, що забезпечують підвищення кваліфікації публічних службовців; невідповідність наявних програм підвищення кваліфікації вимогам щодо діяльності державних органів та органів місцевого самоврядування; відсутність механізму залучення депутатів місцевих рад до підвищення кваліфікації тощо [6].

Тому розпорядженням Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2011 року № 1198-р. було схвалено Концепцію реформування системи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад. Основними завданнями було визначено розроблення нормативно-правової бази з питань підвищення кваліфікації та механізмів підвищення рівня професійної компетентності державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад для ефективного здійснення покладених на них повноважень [6].

Аналіз показав, що в подальшому, з метою створення конкурентного середовища на ринку надання освітніх послуг в галузі знань «Державне управління» було розширено мережу вищих навчальних закладів, що здійснюють підготовку магістрів за спеціальностями галузі знань «Державне управління». У 2014 р. вже було 39 вищих навчальних закладів, які мали право на здійснення освітньої діяльності за спеціальностями галузі знань «Державне управління», у 2017 р. – 88 закладів вищої освіти [8].

У 2016 р. була введена галузь знань 28 «Публічне управління та адміністрування», до якої увійшла єдина спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування». Підготовка магістрів за цією спеціальністю здійснюється закладами вищої освіти відповідно до

Закону України «Про освіту», Закону України «Про вищу освіту», Стандарту вищої освіти за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» для другого (магістерського) рівня вищої освіти, який було введено в дію з 2020/2021 навчального року. Логічним продовженням нововведень у сфері забезпечення якості вищої освіти за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» є запровадження Єдиного державного кваліфікаційного іспиту, який дозволить об'єктивно оцінити як результати навчання здобувачів вищої освіти, так і результати освітньої діяльності закладів вищої освіти. Станом на 31 грудня 2020 р. в Україні 119 закладів вищої освіти провадили освітню діяльність у сфері вищої освіти на підставі ліцензії на провадження освітньої діяльності з підготовки здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» [8; 9].

У прийнятій у 2017 р. Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад вказується на те, що існуюча система підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців не відповідає сучасним вимогам до якості та змісту освіти, відсутня цілісна система моніторингу та оцінювання якості надання освітніх послуг з професійного навчання публічних службовців відповідно до європейських стандартів забезпечення якості освіти, ринок освітніх послуг з професійного навчання є не конкурентним, доволі закритим для недержавних суб'єктів надання освітніх послуг [1].

На третьому етапі реалізації Концепції (2021 і 2022 роки) передбачається удосконалення механізму формування, розміщення та виконання державного замовлення на підготовку і підвищення кваліфікації публічних службовців шляхом запровадження відкритої, прозорої системи розміщення державного замовлення з використанням функціональних можливостей веб-порталу управління знаннями у сфері професійного навчання, створення у цій сфері рівних можливостей для закладів освіти незалежно від форми власності та планування відповідних фінансових ресурсів на професійний розвиток публічних службовців.

Література:

1. Про схвалення Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб

місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад : розпорядження Кабінету Міністрів України від 01 грудня 2017 р. № 974–р. URL <https://www.kmu.gov.ua/ua/nras/pro-shvalennya-konserpciyu>. (дата звернення: 14.12.2021 р.).

2. Про затвердження Положення про систему підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування : постанова Кабінету Міністрів України від 07 лип. 2010 р. № 564 // Урядовий кур'єр. – 2010. – № 142.

3. Про створення Інституту державного управління і самоврядування Указ Президента України від 04.03.1992 р. № 126/92. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/126/92#Text> (дата звернення: 14.12.2021 р.).

5. Про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців: Указ Президента України від 30.05.1995 р. № 98/95. URL <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/398/95#Text> (дата звернення: 14.12.2021 р.).

6. Про схвалення Концепції реформування системи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад : розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 листоп. 2011 р. № 1198-р // Урядовий кур'єр від 31.12.2011. № 246. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1198-2011-%D1%80#Text> (дата звернення: 14.12.2021 р.).

7. 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 6 лютого 2019 р. № 106 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/106-2019-%D0%BF> (дата звернення: 14.12.2021 р.).

8. Стан системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад: доповідь / [К. Ващенко (кер. авт. колективу), В. Купрій, В. Чмига, Т. Токарчук, Л. Рикова, Ю. Вернигор та ін.; за заг. ред. К. Ващенка]. – К.: Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, 2019. – 140 с.

9. Розвиток системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад у 2018–2021 роках: доповідь / [Н. Алюшина (кер. авт.

колективу), Л. Рикова, С. Горбатюк, О. Козловський, Ю. Жук, О. Кльоц, О. Бутко; за заг. ред. Н. Алюшиної]. – К.: Національне агентство України з питань державної служби, 2021. – 240 с.

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-177-0-17>

СТРАТЕГІЯ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ВИКЛИКІВ ТА ТЕНДЕНЦІЙ МІЖНАРОДНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Пруднус Л. В.

*доктор наук з державного управління,
завідувач кафедри управління людськими ресурсами
Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України
м. Київ, Україна*

У сучасних умовах питання людського розвитку є надзвичайно актуальним, оскільки прогрес людського розвитку демонструє нарощування можливостей людини через підвищення її потенціалу для реалізації в усіх сферах життєдіяльності [4].

Досліджуючи людський потенціал як суспільну категорію, що визначає дедалі зростаючу спроможність людини до виконання соціально-економічних функцій, якісне зростання людини у сфері виробництва та в багатьох спектрах суспільних відносин, Гайдук І.С. наголошує, що людський потенціал реалізується в процесі інтелектуальної наповненості праці та творчої діяльності, і визначає розвиток людини не лише як спосіб підвищення продуктивності праці, а як кінцеву мету суспільних та виробничих відносин [1, с. 114].

Беззаперечним є той факт, що глобальні тенденції це потужна сила, яка змінює суспільство, а з ним і робоче середовище. Зміни в розстановці сил в економіці тягнуть за собою перерозподіл влади, матеріальних багатств, конкурентних переваг і можливостей у всьому світі; проривні інновації, зухвалі ідеї, нові бізнес-моделі і дефіцит ресурсів впливають на всі сфери життя [3].

Варто зазначити, що в умовах глобалізаційних викликів та тенденцій міжнародного ринку праці розвиток людського потенціалу стикається із відповідними змінами і ризиками, про які наголошують науковці, що вони будуть властиві HR – управлінню найближчим