Лукашенко Ганна Олександрівна,
здобувачка другого (магістерського) рівня вищої освіти
спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування
науковий керівник:
Гусятинський Микола Володимирович,
кандидат технічних наук, доцент,
завідувач кафедри менеджменту та публічного управління;
Державний податковий університет

ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

На сьогодні в Україні проаналізовано потреби у навчанні державних службовців, затверджено типові загальноосвітні програми, які фокусуються на таких актуальних питаннях, як нові принципи адміністративної процедури та застосування міжнародного гуманітарного права у професійній діяльності державних службовців, запроваджено конкуренцію між державними та недержавними навчальними закладами, вивчено мотиваційні чинники навчання державних службовців, а також вжито заходів для забезпечення ефективного планування та реалізації навчання державних службовців.

Згідно з зарубіжним досвідом, Т. Соколова відзначає, що характерною рисою кар’єрного розвитку французьких управлінців є тісний зв'язок між службовим просуванням і відповідною підготовкою. Професійне навчання є обов'язковою умовою для їхнього кар'єрного росту [6].

У загальному випадку, підготовка державного службовця до кар'єрного розвитку повинна бути всеосяжною, охоплюючи освітньо-когнітивну складову, систему моральної та матеріальної мотивації, а також розвиток необхідних цінностей і психологічних налаштувань.

«Закон України «Про державну службу» у статті 2 характеризує професійну компетентність як здатність особи в межах визначених за посадою повноважень застосовувати спеціальні знання, уміння та навички, виявляти відповідні моральні та ділові якості для належного виконання встановлених завдань і обов’язків, навчання, професійного та особистісного розвитку» [4].

«Термін «потреби у професійному навчанні державного службовця» означається у четвертому абзаці пункту 2 Методики визначення та проведення аналізу потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування. Ця методика була затверджена наказом Національного агентства України з питань державної служби (НАДС) від 15 жовтня 2019 року № 188-19, зареєстрована в Міністерстві юстиції України 03 листопада 2019 року за № 1157/34128 (зі змінами).

Вона визначає потреби державного службовця у професійному навчанні, спрямованому на отримання та/або удосконалення професійних

компетентностей, необхідних для належного виконання ним встановлених завдань і посадових обов'язків. Задоволення цих потреб дозволяє підвищити ефективність і результативність роботи державного службовця» [3].

Згідно з завданнями та ключовими показниками, визначеними для державного службовця, з урахуванням потреб у професійному навчанні (якщо вони визначені), а також, за наявності, результатів оцінки його службової діяльності, цей державний службовець разом з управлінням персоналу розробляє індивідуальну програму підвищення професійної компетентності або програму професійного розвитку.

Індивідуальна програма відображає особисті потреби державних службовців у професійному навчанні.

«Учасниками процесу визначення індивідуальних потреб у професійному навчанні державних службовців, відповідно до Порядку проведення оцінювання, є:

- державний службовець;
- особа, яка визначає завдання та ключові показники і готує пропозиції щодо оцінювання результатів службової діяльності державного службовця категорії «А»;
- безпосередній керівник державного службовця категорії «Б» або «В»;
- керівник самостійного структурного підрозділу (якщо такий існує), в якому працює державний службовець категорії «Б» або «В»;
- суб'єкт призначення;
- служба управління персоналом» [5].

У 2023 році НАДС здійснив аналіз індивідуальних потреб у професійному навчанні державних службовців категорій «А», «Б», «В», використовуючи дані, надані різними державними органами та установами, зокрема Офісом Президента України, Апаратом Верховної Ради України, Секретаріатом Кабінету Міністрів України, Державним управлінням справами, Апаратом Ради національної безпеки і оборони України, міністерствами, центральними органами виконавчої влади, органами судової влади, прокуратурою, колегіальними органами та іншими.

Результати аналізу індивідуальних програм державних службовців категорії А показують, що основними пріоритетами для вищих державних службовців у 2023 році є розвиток професійних знань, європейська та євроатлантична інтеграція, лідерство, цифрова грамотність та навички ефективного прийняття рішень.

Лідерські навички завжди мали вирішальне значення для ефективного керівництва. Сьогодні лідерство сприймається як основа належного демократичного управління та важливий чинник, який сприяє підвищенню управлінської здатності та результативності роботи органів державної влади. У зв'язку з цим, розвиток лідерських якостей у рамках реформування державної служби та визначення нового напрямку розвитку держави є стратегічно важливим елементом для забезпечення ефективного управління в Україні.

Ключову роль у цьому процесі відіграє нове покоління державних службовців, які є лідерами в системі державної служби. Це кваліфіковані менеджери з інноваційними навичками управління людськими ресурсами. «Вони володіють здатністю ефективно вирішувати соціальні та управлінські конфлікти, успішно використовують свій комунікативний потенціал і мають вміння формувати лідерів серед своїх підлеглих» [2].

«Державні службовці категорії «Б» визначили інші пріоритетні області для удосконалення професійних компетентностей. Найвищу потребу вони відчувають у розвитку цифрової грамотності (16,7%), комунікації та взаємодії (11,2%), лідерства (8%), впровадження змін (7,5%) та знання законодавства (10%)» [1].

Тому в контексті інституційних реформ в Україні рекомендується збільшити видатки на професійний розвиток державних службовців в центральних та місцевих органах влади до нормативно прийнятного рівня з метою забезпечення цілеспрямованості та проактивності професійного розвитку державних службовців. Необхідно продовжити модернізацію інституційної системи професіоналізації державних службовців, удосконалити механізми забезпечення професійного навчання державних службовців та створити ефективну систему стимулювання навчання на основі прямого зв'язку між результатами професійного навчання та кар'єрним просуванням державних службовців.

Оптимізація системи професійного навчання державних службовців у рамках реформи державної служби передбачає постійну діяльність, спрямовану на вдосконалення інституційної системи професіоналізації державної служби. Це включає перегляд мережі навчальних закладів через процедури акредитації, адаптацію навчальних планів і програм до попереднього навчання та вимог клієнтів, перехід від оцінювання до моніторингу кар'єрного розвитку, а також інтеграцію в процес професійного розвитку таких важливих тем, як інформаційна безпека, міжнародне гуманітарне право та інших пріоритетних напрямів.

Список використаних джерел

1. Аналітичний звіт щодо визначення індивідуальних потреб у професійному навчанні державних службовців на 2023 рік. Національне агентство України з питань державної служби. URL: http://surl.li/gzdqf
2. Ващенко К. О. Професійна підготовка державних службовців: теорія, методологія, практика : монографія. Івано-Франківськ : Місто НВ, 2017. 416 с.
3. Методика визначення та проведення аналізу потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування : наказ Національного агентства України з питань державної служби від 15.10.2019 р. № 188-19. База даних «Законодавство України». ВР України. URL: http://surl.li/mrmhv

4. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. База даних «Законодавство України». ВР України. URL: http://surl.li/sjrw
5. Порядок проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців : Постанова Кабінету Міністрів України від 23.08.2017 р. № 640. База даних «Законодавство України». ВР України. URL: http://surl.li/jamt
6. Соколова Т. А. Півищення ефективності державної служби – як важливий чинник інноваційно-інвестиціного розвитку України. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2010. № 9.С. 3–8.