

В.В. Тертичка, д-р наук держ. упр., проф.,
Національний університет «Києво-Могилянська академія»

ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ УПРАВЛІНЦІВ: СТРАТЕГІЧНИЙ ВИБІР ЗНІЧЕВ'Я?

Питання унормування професійного навчання управлінців. Підготовка управлінців: монополія чи конкуренція надавачів освітніх послуг? Зміст і форми професійної підготовки управлінців.

Ключові слова: *управлінці, професійна підготовка, надавачі освітніх послуг.*

Професійне навчання державних службовців є не унормованим. І чи потрібно взагалі професійно навчати управлінців? Унормування професійного навчання державних службовців є складником процесу здобуття освіти з набуття та вдосконалення професійних знань, умінь та навичок державного службовця для реалізації його професійної діяльності.

Спонукальним мотивом для унормування професійного навчання державних службовців¹ є закладений Законом України “Про державну службу” [1] перехід від кар’єрної системи державної служби до системи посад. Тобто конкурсний відбір на посаду державного службовця з огляду на продемонстровані компетентності. Професіоналізація державної служби зосереджує увагу саме на поточному інтенсивному навчанню державних службовців.

В Україні за попередні роки сформована система професійного навчання державних службовців яка ґрунтується на тривалій (Наприклад, в Національній академії державного управління при Президентові України (далі – НАДУ) в 1,5 роки за денною і 2,5 роки – заочною формою навчання) підготовці магістрів державного управління. Інтенсивне ж поточне професійне навчання, спрямоване на адаптацію державних службовців до змін або на підвищення якості надання управлінських послуг не було пріоритетним. Саме такий недолугий підхід утвердив ситуацію, коли де-факто *відсутня адекватна сучасному суспільному середовищу професійна підготовка упродовж усієї кар’єри стратегічно мислячих, конкурентоспроможних дієвих лідерів і висококваліфікованих відповідальних управлінців для розбудови належного врядування й гармонійного суспільного розвитку України.*

Практика залучення на державну службу окремих представників з бізнес-середовища та іноземців також виокремлює актуальність професійного навчання державних службовців. Досвід зарубіжних країн свідчить про доцільність конкурентного підходу у професійному навчанні державних службовців. Конкуренція навчальних установ у професійному навчанні

¹ Професійна освіта розглядається як система, процес і результат. Професійне навчання – це процес здобуття професійної освіти у формальний, неформальний, інформальний спосіб та у формі підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації й самоосвіти.

МАТЕРІАЛИ ІІІ МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

державних службовців сприятиме їх конкурентоспроможності зокрема і державної служби загалом. Адже експертно-аналітичну допомогу і відповідну освіту можуть надати не лише державні навчальні заклади й освітні установи, а й приватного сектору. Зважаючи на це є необхідність у розширенні доступу державних органів до ринку освітніх послуг і наданні можливості державним органам обирати з-поміж державних і приватних постачальників освітніх послуг на конкурентних засадах надавача професійного навчання державних службовців.

Перешкодою запровадження конкурентного підходу у професійному навчанні державних службовців є діючий механізм державного замовлення послуг з підвищення кваліфікації державних службовців. Цей механізм передбачає розміщення державного замовлення на підвищення кваліфікації лише серед державних установ, а також – ліцензування та акредитацію освітньої діяльності як умову для вибору постачальника послуг. Тобто існує монополія державних освітніх установ у наданні послуг з професійного навчання державних службовців: одержати освітні послуги з підвищення кваліфікації є можливим виключно у державних освітніх закладах, за програмами, створеними і запропонованими ними ж.

Така монополія не дозволяє установити взаємозв'язок між затвердженими обсягами державного замовлення і коштами, передбаченими на їх використання і, як результат – відсутність чітко унормованого порядку розрахунку вартості навчання одного державного службовця. Наприклад, магістри-випускники НАДУ є неконкурентоспроможними на ринку праці. Так, лише кожен шостий випускник НАДУ відповідає вимогам, що висуваються, на цей час, до посад державних службовців чи посадових осіб місцевого самоврядування. До 3,7 % від усіх випускників обіймали чи обіймають посади державних службовців вищої і середньої ланки управління або до 1,0 % від таких посад в Україні.

Прозорість проведення конкурсу комісією з питань вищого корпусу державної служби продемонструвала прогалини у знаннях і навичках як кандидатів на посади державної служби категорії «А», так і переможців конкурсів. Нестача компетентності ставить під сумнів їх спроможність здійснювати дієве керівництво державним апаратом і впроваджувати реформи, що тривають у державі. Тобто існуюча система підготовки кадрів знівелювала себе завдяки відсутності конкуренції.

Відсутність конкуренції у професійному навчанні державних службовців в Україні – це відсутність фахового аналізу потреб у такому навчанні: навчальні програми за своїм змістом і формою навчання демотивують державних службовців до здобуття професійної освіти і набуття професійних компетентностей.

Концепція реформування системи професійного навчання державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад (далі – Концепція) [2].

Чинна система підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації (далі – система професійного навчання) державних службовців, посадових осіб

місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад не повною мірою відповідає сучасним вимогам до якості та змісту освіти. Зокрема, зміст освітньо-професійних програм підготовки фахівців за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування», освітніх програм підвищення кваліфікації переважно не враховують цілі та завдання, які стоять перед державними службовцями, посадовими особами місцевого самоврядування. Недосконалий механізм визначення реальних потреб в професійному навчанні не забезпечує взаємозв'язок між системою підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад і практикою державного управління та місцевого самоврядування.

Відсутня цілісна система оцінювання, контролю та моніторингу якості надання освітніх послуг з професійного навчання державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування 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. Бракує дієвого механізму координації дій різних суб'єктів професійного навчання державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад. Це в свою чергу спричиняє неефективне використання ресурсів на професійне навчання.

Метою Концепції є визначення стратегічних напрямів, механізмів та строків формування сучасної ефективної системи професійного навчання державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад, яка забезпечить підвищення рівня їх професійної компетентності, буде зорієнтована на потреби особистості у професійному розвитку впродовж життя та сприятиме впровадженню принципів належного врядування.

Проблеми передбачається розв'язати шляхом:

- створення належних умов для забезпечення професійного розвитку державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад;

- запровадження дієвої системи визначення потреб у професійному навчанні державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад;

- забезпечення безперервності, обов'язковості, плановості професійного навчання державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад;

- розвитку ринку освітніх послуг у сфері професійного навчання державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад на засадах прозорості та добросовісної конкуренції з відповідною системою моніторингу та оцінки якості освітніх послуг;

- запровадження механізму координації діяльності державних органів, органів місцевого самоврядування, інститутів громадянського суспільства, програм міжнародної технічної допомоги, асоціацій органів місцевого

МАТЕРІАЛИ ІІІ МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

самоврядування, установ, закладів різних форм власності, що надають освітні послуги.

Варто виокремити та запровадити такі види професійного навчання:

- підготовка за освітньо-професійними, освітньо-науковими програмами спеціальності «Публічне управління та адміністрування»;
- підвищення кваліфікації за загальними професійними програмами (загальні питання державного управління та місцевого самоврядування, питання запобігання та протидії корупції, зміни законодавства з питань державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, підвищення рівня володіння іноземною мовою тощо);
- підвищення кваліфікації за спеціальними професійними програмами (питання функціонування та основних напрямів діяльності повноважень окремого органу виконавчої влади, органу місцевого самоврядування тощо);
- підвищення кваліфікації за акредитованими (сертифікованими) програмами суб'єктів надання освітніх послуг, що мають ліцензію на відповідну діяльність;
- підвищення кваліфікації за програмами спеціалізованих короткострокових навчальних курсів, тематичних постійно діючих та короткотермінових семінарів, тренінгів;
- стажування;
- самоосвіта.

Реалізація Концепції сприятиме впровадженню державної політики в сфері професійного навчання державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад і дасть змогу:

- створити сучасну цілісну, мобільну та гнучку систему професійного навчання з розвиненою інфраструктурою, ефективним управлінням і належним ресурсним потенціалом;
- забезпечити якість та безперервність навчання державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад в Україні та
- запровадити належну систему оцінювання і моніторингу якості надання освітніх послуг;
- створити належні умови для реалізації права державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад на професійний розвиток;
- створити умови для добросовісної конкуренції серед суб'єктів надання освітніх послуг в сфері професійного навчання державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад;
- розширити спектр освітніх послуг в сфері професійного навчання державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад, суб'єктів надання таких послуг за рахунок залучення суб'єктів різної форми власності;

- запровадити механізми реалізації безперервної освіти, що забезпечить розвиток професійної компетентності державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад.

Список використаної літератури

1. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // Відомості Верховної Ради (ВВР). 2016. № 4. ст. 43.
2. Про схвалення Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад: Проект // <http://nads.gov.ua/page/pro-shvalennya-konceptsiyi-reformuvannya-systemy-profesiynogo-navchannya-derzhavnyh-sluzhbovciv>