

НАВЧАННЯ ТА РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ В СФЕРІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Для забезпечення розвитку громадянського суспільства в державному апараті повинні працювати висококваліфіковані та компетентні співробітники. Знання державних службовців повинні постійно оновлюватись, оскільки зміни в державі потребують «нового бачення» і нових методів розв'язання певних проблем. Працівники державного апарату не вирішують жодного питання без певних знань і умінь в сфері державного управління, тому володіти визначеними компетенціями і навиками зобов'язаний кожний державний службовець. Отже, для здійснення і впровадження якісної політики повинно проводитися навчання і професійний розвиток кандидатів на посаду державного службовця.

Діяльність державного службовця повинна відповідати змінам, які відбуваються в державному управлінні. Державний службовець повинен проявляти самостійність, творчість, підприємливість, бути дисциплінованим і готовий на ризик заради державної справи, визнавати, дотримуватися та захищати права і свободи громадянина. [4]

В статті 2 Закону України «Про професійний розвиток працівників» наводяться принципи, за якими діє державна політика у сфері професійного розвитку працівників: доступність професійного розвитку працівникам; вільний вибір роботодавцем форм і методів забезпечення професійного розвитку працівників з урахуванням специфіки їх роботи; додержання інтересів роботодавця і працівника; безперервність процесу розвитку працівника. [2]

Закон України «Про державну службу» зазначає, що державним службовцям створюються умови для навчання і підвищення кваліфікації у відповідних навчальних закладах та шляхом самоосвіти. Результати навчання і підвищення кваліфікації є однією з підстав для просування по службі. [3]

В науковій літературі з державного управління виділяють три підходи – англосаксонський, американський і французький. Представниками англосаксонського підходу є Великобританія і Німеччина. Для української практики управління професійним розвитком кадрів державної служби, за прикладом Великобританії, були б корисними розробка чітких критеріїв оцінки компетентності державних службовців та зв'язок між результатами навчання і просування по службі. Із досвіду управління професійним розвитком кадрів державної служби Німеччини корисним для України буде використання розробки програм за блочно-модульним принципом, зміст яких вирізняється значною гнучкістю, що надасть можливість більш оперативно реагувати на цілі і завдання поточної політичної і соціально-економічної ситуації та

збалансованість теоретичної підготовки із практичним досвідом. Представниками французького підходу є Франція, Італія та Іспанія. Спираючись на досвід Франції в сфері професійного навчання і розвитку державних службовців, доцільно було б запровадження довготривалого поступового стажування в органах державної влади, на підприємствах і безпосередньо в навчальному закладі та багаторівневої диференціації навчання відповідно до специфіки виконуваної роботи і перспектив кар'єрного зростання. Для можливості адаптації професійного навчання державних службовців України досвід США може бути корисним в позиції взаємодії органів державної влади, навчальних закладів та ринкових структур. [5]

Але ж не дивлячись на методи і форми професійного навчання службовців державного апарату, існують певні проблеми в нормативно-правовому регулюванні їх діяльності. Наприклад, застарілим є положення про відбір, добір і проходження державної служби керівного складу органів державної влади. Також зміни потребує і Довідник типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців. В жодному з нормативно-правових документів не вписано положення про керівників органів державної влади щодо управління персоналом так, як вони вписані для кадрової служби. [1]

Отже, професійний розвиток і навчання державних службовців повинен бути безперервним і відповідати змінам, які відбуваються в середині держави. Для якісної підготовки державних службовців доцільно використовувати зарубіжні практики, оскільки їх поєднання дозволить впровадити нову модель навчання і розвитку державних службовців відповідно до державних потреб. Підвищення кваліфікації працівників державного апарату повинно здійснюватись на основі нормативно-правових актів. В законодавчій базі України повинні бути прописаними всі можливі методи і форми навчання і розвитку персоналу, а також доповнювати і змінювати їх зміст відповідно до змін професійної діяльності державних службовців.

Список використаних джерел

1. Гайдученко С. Сучасні підходи до безперервного професійного навчання керівників у сфері державної служби [Електронний ресурс] / Електронні дані. – Режим доступу: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/putp/2011-4/doc/2/03.pdf>
2. Закон України «Про професійний розвиток працівників» [Електронний ресурс] / Електронні дані. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>
3. Закон України «Про державну службу» [Електронний ресурс] / Електронні дані. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3723-12>

4. Оболенський О.Ю. Професійне навчання як складова діяльності державного службовця [Електронний ресурс] / Електронні дані. – Режим доступу: <http://studentbooks.com.ua/content/view/1235/76/1/1/>

5. Яшина Ю. Адаптація зарубіжного досвіду управління професійним розвитком кадрів державної служби [Електронний ресурс] /Електронні дані. – Режим доступу:[http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2010/2010_01\(4\)/10yyvkds.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2010/2010_01(4)/10yyvkds.pdf)