УДК 331.5: 35.08 (477)

Іншин М.І.
д.ю.н., старший науковий співробітник, начальник науково-дослідної лабораторії з проблем кадрового забезпечення ОВС ХНУВС

Професійна підготовка державних службовців в Україні: сучасний стан та шляхи удосконалення

Одним із найважливіших елементів проходження державної служби, до якого Я хотів би привернути вашу увагу є - професійна підготовка державних службовців, що зумовлено в першу чергу тим, що становлення демократичної, правової, соціальної держави, розвиток засад громадянського суспільства, інтеграція України в Європейське співтовариство передбачають нові вимоги до професійної компетентності працівників державного апарату. Сучасні потреби державотворення, процеси професіоналізації державного управління і місцевого самоврядування передбачають: визнання професійної підготовки як обов'язкової невід'ємної складової службово-трудової діяльності державних службовців та розвиток гарантованих державою умов для її розвитку та удосконалення; формування змісту професійної підготовки та організація навчального процесу відповідно до потреб економічного і соціального розвитку держави на основі впровадження сучасних наукових досліджень та широкого використання вітчизняного і зарубіжного досвіду у сфері державної служби; удосконалення мережі навчальних закладів професійної підготовки персоналу державної служби; розширення професійної підготовки фахівців за новими спеціальностями відповідно до потреб професіоналізації персоналу органів державної влади та органів місцевого самоврядування.

Головною метою реформування професійної підготовки державних службовців повинно стати забезпечення потреб державних органів у працівниках які відзначатимуться: здатністю запроваджувати цінності демократичної, правової, соціальної держави та громадянського суспільства, неухильно відстоювати права і свободи людини і громадянина; професійними уміннями і навичками, що ґрунтуються на сучасних спеціальних знаннях, аналітич-

них здібностях та майстерності застосування засобів і методів управлінської науки; стратегічним мисленням та особистісними якостями, необхідними для прийняття та успішної реалізації управлінських рішень.

З питань підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців прийнято більш як 60 нормативно-правових актів та розроблено майже 30 методичних рекомендацій. Однак, відсутність належної законодавчої бази з цього питання призводить до безсистемного напрацювання нормативно-правових актів, неузгодженості щодо їх розроблення і прийняття, розпорошеності у підходах до вирішення кадрових питань, що в свою чергу є перешкодою для переходу на державну службу висококваліфікованих працівників, зокрема з недержавного сектору економіки, та зміцнення кадрового потенціалу. Звідси, необхідним є розроблення та прийняття проекту Закону України „Про систему професійної підготовки державних службовців" у якому повинні бути визначені: основні засади організаційного, фінансового, наукового, навчально-методичного, кадрового та інформаційно-аналітичного забезпечення системи професійної підготовки державних службовців; вимоги до змісту навчання державних службовців, а також осіб, зарахованих до кадрового резерву, зокрема щодо професійної спрямованості змісту навчання, його належного наукового рівня та наукової обґрунтованості, відповідності світовому рівню розвитку науки та практики державного управління, а також орієнтованості на практичну підготовку виконання ними своїх посадових обов'язків; джерела фінансування подальшого розвитку системи професійної підготовки державних службовців, критерії та підходи щодо їх визначення; проведення оцінки якості професійної підготовки державних службовців; порядок формування професорсько-викладацького складу навчальних закладів як найважливішої умови підвищення ефективності навчання; засади міжнародного співробітництва.

У цьому Законі необхідно визначити мету, принципи та завдання професійної підготовки державних службовців. Так, під метою професійної підготовки пропонуємо розуміти формування високопрофесійного кадрового корпусу державної служби, здатного якісно виконувати поставлені перед ними завдання, функції та обов'язки, реалізовувати надані права, забезпечення стабільності

службово-трудових відносин за участю державних службовців та оптимальної збалансованості їх чисельності, раціональне використання коштів державного бюджету, що виділяються на таку підготовку.

Система професійної підготовки державних службовців повинна базуватися на таких принципах: безперервності професійної підготовки, тобто навчання під час усієї професійної діяльності; обов'язковості професійної підготовки, тобто передбачення підвищення професійних знань, умінь та навичок одним із обов'язків державних службовців; наукової обґрунтованості потреби апарату державної служби у працівниках тієї чи іншої кваліфікації, тобто проведення попередньої наукової експертизи плинності кадрів за певними категоріями посад, визначення навантаження та штатної чисельності за окремими професіями тощо, аналіз потреб практики у фахівцях певних спеціальностей та освітньо-кваліфікаційних рівнів; комплексності та системності професійної підготовки, тобто під час її організації повинні використовуватися оптимальні види, форми та методи професійного навчання; диференціації підготовки залежно від наявних знань, умінь та навичок, тобто формування груп для навчання у системі професійної підготовки залежно від наявності базових знань; правового і соціального захисту державних службовців.

Завдання професійної підготовки державних службовців пропонуємо об'єднати у чотири групи: 1) загальні; 2) загальнофункціональні; 3) спеціально-функціональні; 4) організаційні. Вище приведені групи завдань професійної підготовки державних службовців, крім організаційних, які є, так би мовити, універсальними повинні братися за основу під час утворення відповідних груп професійної підготовки; підбору необхідних спеціалістів, які будуть проводити таку підготовку; створення відповідних планів (програм), методичних матеріалів для професійної підготовки.

До видів професійної підготовки державних службовців, регулюванню яких необхідно присвятити окремі розділи цього Закону і які становлять її систему, пропонуємо віднести такі: 1) навчання у вищих навчальних закладах; 2) службову підготовку, яка передбачає: правову, гуманітарну, психологічну та спеціальну підготовку; 3) післядипломну освіту, яка передбачає: підвищення кваліфікації, перепідготовку, спеціалізацію, підготовку науково-педагогічних і наукових кадрів, наставництво, стажування та прак-

тику; 4) самоосвіту.

Зміст професійної підготовки державних службовців повинен формуватися з урахуванням прогнозів соціально-економічного та політичного розвитку держави, запровадження чітких процедурних механізмів виконання Конституції та законів України, освітньо-кваліфікаційних характеристик підготовки і професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців, інших нормативно-правових актів і реалізуватися через сукупність освітньо-професійних і професійних програм.

Основним джерелом фінансування загальнонаціональної системи професійної підготовки державних службовців є бюджетні кошти, передбачені для цієї мети, та інші кошти, не заборонені законодавством. Фінансове забезпечення системи професійної підготовки державних службовців має включати також видатки на відшкодування витрат, пов'язаних з відрядженнями працівників органів державної влади та органів місцевого самоврядування для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації. З метою розвитку матеріально-технічної бази навчальні заклади можуть, крім коштів державного та місцевих бюджетів, використовувати власні кошти, отримані від надання освітніх, науково-методичних, консультаційних, інформаційних, експертних та інших послуг за договорами з юридичними та фізичними особами, доходи від реалізації навчальної, науково-методичної літератури та іншої продукції, кошти громадських організацій, добровільні внески, кошти міжнародної технічної допомоги, а також з інших джерел, не заборонених законодавством. Наукове супроводження професійної підготовки державних службовців є важливою умовою актуалізації змісту навчання та підвищення його ефективності. Першочергового наукового розроблення потребують такі проблеми, як визначення потреб державного управління у кадровому забезпеченні; формування змісту навчання відповідно до державних потреб; розроблення державних стандартів в освітній галузі „Державне управління"; проведення моніторингу ефективності навчання тощо. Результати наукових досліджень мають широко використовуватися для підготовки монографій, підручників, навчальних і методичних посібників, засобів контролю та у проведенні оцінки професійної підготовки державних службовців, зокрема тестів.

Науково-методичне забезпечення навчально-виховного процесу у системі професійної підготовки може бути досягнете шляхом: удосконалення навчальних планів, робочих навчальних програм, тематичних планів із професійної підготовки з метою найбільшої відповідності їх загальній та спеціальній спеціалізації, загальнодержавним програмам та планам підготовки фахівців у сфері державної служби; впровадження у навчальний процес проблемного навчання під час якого вирішуватимуться різні нестандартні ситуації; формування навчальних груп відповідно до спеціалізації та наявності базових знань; залучення до проведення занять у системі професійної підготовки працівників, які мають досвід роботи за основною посадою не менше п'яти років, високі показники у службовій діяльності та схильність до викладацької діяльності; максимальне приближення навчання у системі професійної підготовки до умов практичної діяльності.

Завершуючи розгляд проблемних питань професійної підготовки державних службовців, пропоную до заходів її удосконалення віднести такі: запровадження ступеневої підготовки персоналу, тобто отримання більш вищого професійного рівня можливе лише після певного стажу роботи та позитивної характеристики за попереднім місцем професійної діяльності; розробка та впровадження різноманітних кар'єрних схем у систему професійної підготовки та просування персоналу, головною метою яких є визначення потенційних, обдарованих працівників ще на ранній стадії їх кар'єри та використання відповідних форм та методів їх професійного зростання; запровадження у систему професійної підготовки державних службовців „публічно-сервісної" мети, у зв'язку з чим, основна увага повинна приділятися взаємодії з різними верствами населення, викорінення негативної практики принизливого ставлення до громадян, протиставлення державного апарату суспільству тощо; запровадження конкурсного способу просування по службі шляхом проведення закритих і відкритих конкурсів на заміщення вакантних посад; створення умов щодо високої мотивації державних службовців до оволодіння знаннями, вміннями та навичками, необхідними для ефективного здійснення їх професійної діяльності шляхом встановлення прямого зв'язку між рівнем професійної підготовки та просуванням по службі.

Література

1. Кодекс України про адміністративні правопорушення Науково-практичний коментар /Р.А.Калюжний, А.Т.Комзюк, О.О.Погрібний та ін.-К.: Всеукраїнська асоціація видавців "Правова єдність",2007.-781 с.

2. Іншин М.І. Поняття дисциплінарного проступку як фактору, що дестабілізує дисципліну і законність в ОВС // Право і безпека. - 2006. - №5/5. - С.7- 11.

3. Іншин М. Л. Сучасний стан та напрямки удосконалення службово-трудових відносин у сфері державної служби України //Право України. - 2006. - №6. - С.85.

4. Іншин М.І., Корбан Т.Б. Поняття соціального захисту державних службовців: щодо питання термінології //Наше право/ Our law . - 2006 . - №3 Ч.1 . - С.82-88.

5. Іншин М.І. Аналіз сучасного стану розвитку державної служби в Україні // Право і безпека. - 2006. - №5/4. - С.7-10

6. Іншин М.І. Структура службово-трудових відносин // Трудове право України. -2006.-1(1).-С.26-32.

7. Іншин М.І. Сутність та види управлінських процедур під час проходження державної служби в органах прокуратури // Адвокат. - 2007. -№1(76). - С. 3-7.

8. Іншин М.Л. Перспективні напрямки професійної підготовки державних службовців в Україні // Право і безпека. - 2006. - №5/1. - С.24- 27.

9. Іншин М.Л. Перспективні напрямки кадрової політики у сфері державної служби (в збірнику наукових праць Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля «Актуальні проблеми права: теорія і практика». - Л. - 2006. №8. - С.61.

10. Іншин М. Л. Організаційні аспекти діяльності органів прокуратури // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. - Харків, 2007. Вип.36.- С.235-241.

11. Іншин М.Л. Профорієнтаційна робота в органах державної служби України // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. - Харків, 2006.- Вип. 33.- С.282-287.

12. Іншин М.І. Поняття та елементи статусу державного службовця органів внутрішніх справ // Форум права. - 2006. - №1. - С.45-50 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http:www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2006-1/06imiovc.pdf.

13. Іншин М.І. Трудові конфлікти та трудові спори у системі соціальних конфліктів // Форум права. - 2006. - №2. - С.71-75 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http:www.nbuv.gov.ua/e journals/FP/2006-2/06imisck.pdf.

14. Іншин М.І. Декілька зауважень до проекту Закону України

"Про аудит з промислової безпеки і охорони праці" // Форум права. - 2006. - №3. - С.56-60 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http:www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2006-3/06imiisop.pdf.

15. Іншин М.І., Венедіктов В.С. Сутність та основні напрямки кадрової політики в сфері державної служби // Форум права. - 2005. - №1. С.4-8. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http:www.nbuv. gov. ua/e-journals/FP/2006-3/05ivvssds.pdf.

16. Іншин М.І. Диференційований підхід до правового регулювання службово-трудових відносин // Соціально-захисна діяльність держави в умовах ринкових відносин. Матеріали науково-практичної конференції, м. Чернігів, 31 травня - 2 червня 2007 р. - Чернігів. - 2007. - С.277-281.

17. Іншин М.І. Охорона праці працівників, які працюють в умовах неповної зайнятості, надомників, сумісників та сезонних працівників: порівняльний аналіз національного законодавства та законодавства ЄС // Трудове право України в контексті європейської інтеграції. Матеріали науково-практичної конференції, м. Харків, 25 - 27 травня 2006 р. - Харків. - 2006. - С. 106-112.

18. Іншин М.І. Особливості правового захисту державних службовців // Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудових відносинах . Матеріали науково-практичної конференції, м. Суми, 2 - 4 червня 2005 р. - Харків. - 2005. -С.33-37.