

## **РОЗВИТОК ТА МОДЕРНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ НАВЧАННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ - ЗАПОРУКА ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ, ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ТА ДЕПУТАТІВ МІСЦЕВИХ РАД**

Професійний публічний менеджмент є основою функціонування місцевої влади в будь-якій демократичній державі.

Головною передумовою реформування системи місцевого самоврядування в Україні є спроможність місцевих влад ефективно реалізовувати зростаючу кількість повноважень, що передається їм органами виконавчої влади з метою надання більш якісних послуг населенню. Умови служби співробітників органів місцевої влади повинні дозволяти добір висококваліфікованого персоналу з урахуванням особистих якостей та компетентності; для цього забезпечуються належні можливості професійної підготовки, винагороди та просування по службі

Необхідною передумовою ефективного виконання зазначених завдань та повноважень місцевого самоврядування є належний професійний рівень службовців органів місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад, сільських, селищних, міських голів. Від ефективності діяльності посадових осіб органів місцевого самоврядування залежать умови життя мешканців конкретної територіальної громади. Все це свідчить про те вагоме значення, яке набувають питання підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації муніципальних службовців для забезпечення сталого місцевого і регіонального розвитку, покращання якості соціальних послуг, що надаються громадянам.

Потрібно відзначити, що сучасна система місцевого самоврядування в Україні вкрай потребує нових службовців, які мають відігравати ключову роль у здійсненні реформ на місцевому рівні. Саме вони повинні бути ініціаторами і головними проектувальниками демократичних перетворень у місцевому самоврядуванні ефективними менеджерами, лідерами команд, що їх реалізують для сучасного муніципального службовця не є достатнім мати необхідні знання у економічній, соціальній та правовій сферах та вміти застосувати їх на практиці, він також має володіти численними управлінськими та комунікативними навичками

Разом з тим, організація навчання посадових осіб органів місцевого самоврядування ускладнюється:

- неналежною фінансовою базою місцевого самоврядування, що перешкоджає залученню до роботи в органах місцевого самоврядування топ-менеджерів з сучасною освітою та відповідним досвідом;

- надмірною залежністю органів місцевого самоврядування від рішень органів державної влади, зокрема у питаннях організації процесу навчання працівників органів місцевого самоврядування;

- відсутністю загальноприйнятих стандартів якості у галузі навчання посадових осіб органів місцевого самоврядування;

- низькою мотивацією посадових осіб органів місцевого самоврядування;

- неналежною взаємодією органів влади з неурядовими організаціями та громадськістю, зокрема у наданні соціальних послуг населенню;

- факторами психологічного характеру, пов'язаними з менталітетом службовців органів місцевого самоврядування, наявністю у їх професійній свідомості залишків старих командно-адміністративних методів управління;

- недосконалістю українського законодавства, що регламентує питання навчання депутатів та працівників органів місцевого самоврядування, зокрема з питань ресурсного забезпечення процесу навчання;

- недостатньою координацією діяльності різних установ та організацій, що займаються навчанням посадових осіб органів місцевого самоврядування, а також недостатнім забезпеченням навчального процесу належними навчальними програмами, літературою та методичними матеріалами.

Підготовка спеціалістів для служби в органах виконавчої влади та місцевого самоврядування є важливою складовою державної кадрової політики, спрямованої на формування високопрофесійних кадрів та підвищення якості їх роботи.

Однак ця система підготовки та підвищення кваліфікації службовців потребує як внутрішньої, так і зовнішньої модернізації, що передбачає насамперед реформування професійного навчання службовців та посадових осіб місцевого самоврядування як елементу розвитку інституційної спроможності державного управління, підвищення рівня професіоналізму та культури персоналу органів влади, здатності компетентно і відповідально виконувати управлінські функції, впроваджувати новітні соціальні технології, сприяти інноваційним процесам у державі.

На виконання Національного плану дій на 2011 рік щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010-2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» Нацдержслужбою України розроблено Концепцію реформування системи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, яка затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2011 року № 1198-р.

В умовах нового демократичного суспільно-політичного ладу та глобалізаційних процесів (формування нових правил і засад економічного та соціального розвитку, впровадження нових інформаційно-комунікаційних технологій) система навчання та підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад (далі – Система) не в повній мірі забезпечує необхідний професійний розвиток фахівців у сфері державного управління та місцевого самоврядування.

За даними Державної служби статистики загальна чисельність державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування на кінець 2010 року становила 379283 особи. З них в органах державної влади працювало 279500 державних службовців, в органах місцевого самоврядування – 99783 посадові особи місцевого самоврядування.

Водночас в органах державної влади та місцевого самоврядування спостерігається висока плінність кадрів, що посилюється проблемою недостатньої кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування.

Гостро стоїть проблема і фахової професійної освіти державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування.

Депутатський корпус місцевих рад фактично залишається поза увагою державної системи професійного навчання, окрім невеликої частини депутатів місцевих рад, які є державними службовцями або посадовими особами місцевого самоврядування. Рівень освіти депутатів місцевих рад у багатьох випадках здебільшого не дає їм змоги кваліфіковано здійснювати свої повноваження та виконувати покладені на них обов'язки. Близько 40 відсотків сільських, селищних та міських голів, 40 – 60 відсотків депутатів місцевих рад під час чергових виборів обираються вперше, що свідчить про відсутність у них відповідного досвіду та про потребу в навчанні та системному підвищенні кваліфікації.

В контексті здійснення адміністративної реформи та реформи управління персоналом на державній службі набуває значення програма розвитку лідерства на рівні вищого корпусу державної служби – державних службовців першої - другої категорії, як одного з елементів системи управління державною службою, головного фактора забезпечення високої якості діяльності органів державної влади.

Діюча Система носить переважно інформаційний або академічний характер, їй бракує динамічності та практичної цілеспрямованості щодо здобуття державними службовцями та посадовими особами місцевого самоврядування, депутатами місцевих рад певних навичок, необхідних для виконання службових обов'язків.

Науково-педагогічні та наукові працівники закладів Системи не охоплені експертно-аналітичним супроводом діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування, не мають можливості в повній мірі підвищувати власну кваліфікацію. Держава не забезпечує впровадження в діяльність органів державної служби та місцевого самоврядування наукових розробок та реалізацію їх науковцями закладів Системи.

До складу Системи входять навчальні заклади, ліцензовані за освітнім напрямом 1501 «Державне управління», а також інші заклади підвищення кваліфікації у сфері державного управління.

Організаційна структура Системи складається з двох рівнів – центрального та регіонального.

*Центральний рівень:* Інститут підвищення кваліфікації керівних кадрів Національної академії державного управління при Президентові України; галузеві заклади післядипломної освіти центральних органів виконавчої влади.

*Регіональний рівень:* регіональні інститути державного управління Національної академії державного управління при Президентові України в містах Харкові, Львові, Одесі, Дніпропетровську, центри перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування державних підприємств, установ і організацій в областях, АР Крим, містах Києві та Севастополі (далі – обласні центри).

Організацію і проведення тренінгів та інших заходів для державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування другої - третьої категорії покладено на Школу вищого корпусу державної служби в межах її компетенції, а також на навчальні заклади, що мають право на провадження відповідної освітньої діяльності.

Тренінги для державних службовців четвертої - сьомої категорії проводять центри перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ та організацій, а також регіональні інститути державного управління, інститут підвищення кваліфікації керівних кадрів Національної академії та галузеві навчальні заклади.

Система не має єдиного стандарту формування навчальних програм, які здебільшого носять освітній характер і потребує удосконалення законодавчої бази, забезпечення ефективними механізмами вивчення потреб і оцінки якості навчання, покращення ресурсного забезпечення, у тому числі фінансового (фінансування підвищення кваліфікації в Україні 100 разів менше, ніж у країнах розвинутої демократії), поліпшення кадрового і науково-методичного потенціалу.

З метою удосконалення професійної підготовки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування Нацдержслужбою України розроблено Концепцію реформування системи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, яку схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2011 р. № 1198-р., та План заходів на період до 2014 року щодо реалізації зазначеної Концепції, який затверджено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 18 липня 2012 р. № 480-р.

Метою Концепції є забезпечення професійної компетентності державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад шляхом реформування системи підвищення кваліфікації та створення належних умов для їх безперервного професійного навчання упродовж проходження служби чи здійснення відповідних повноважень, з урахуванням кращих світових практик та вітчизняних традицій.

Пріоритетними завданнями Концепції є:

– створення Системи підвищення кваліфікації, спроможної забезпечити рівень професійної компетентності державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад достатньої для ефективного виконання покладених на них законодавством повноважень;

– організаційно-правове забезпечення безперервного професійного навчання державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад.

Реформування Системи підвищення кваліфікації здійснюватиметься на основі нових організаційно-методичних засад, що базуються на принципах:

- обов'язковості;
- плановості навчання;
- випереджувальному характері навчання;

- безперервності (упродовж проходження служби чи здійснення відповідних повноважень), наступності, цілісності, інноваційному характері;

- індивідуалізації та диференціації підходів до навчання.

Реалізація зазначених принципів відбуватиметься через:

- запровадження системності та безперервності у професійно-освітній процес підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад;

- визначення форм і видів підвищення кваліфікації для відповідних категорій осіб із застосуванням єдиних державних стандартів і критеріїв та використанням інноваційних форм і методів професійного розвитку кадрів сфери державного управління та місцевого самоврядування;

- створення умов для розвитку конкурентного середовища на ринку надання освітніх послуг навчальними закладами Системи підвищення кваліфікації;

- запровадження інноваційних методів оцінювання результатів підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад;

- зміцнення взаємозв'язку між органами державної влади, органами місцевого самоврядування та навчальними закладами Системи підвищення кваліфікації.

Реалізація Концепції сприятиме проведенню єдиної державної політики у сфері підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад і дасть змогу:

- створити нову систему підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, що забезпечить зростання ефективності державного управління та місцевого самоврядування в цілому;

- оптимізувати мережу навчальних закладів Системи підвищення кваліфікації, реалізувати потребу і обсяг підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад;

- впровадити інноваційні форми та види підвищення кваліфікації для державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, що сприятиме кваліфікованому здійсненню ними своїх повноважень та виконанню покладених на них обов'язків;

- удосконалити роботу навчальних закладів Системи підвищення кваліфікації;

- сформулювати та закріпити через програми підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад такі демократичні цінності як: активна участь у житті суспільства, патріотизм, лідерство, відповідальність, толерантність, гуманізм, соціальне партнерство;

- забезпечити цільове використання бюджетних коштів, виділених для організації підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад;

- посилити інституційну та навчальну спроможність Системи підвищення кваліфікації, її орієнтованість на реалізацію Національного плану дій щодо виконання Програми економічних реформ на 2010 – 2014

«Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава».

Таким чином, реалізація Концепції сприятиме створенню умов для правового, економічного та організаційного забезпечення розвитку Системи підвищення кваліфікації.

Головними пріоритетами діяльності Національного Агентства України з питань державної служби в цьому напрямі є запровадження єдиних державних стандартів щодо підготовки та підвищення кваліфікації, посилення впливу системи професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування на кадрове забезпечення органів влади.

*Матеріали прес-служби Нацдержслужби України*

## **ЗМІНИ У ПОРЯДКУ ПРОВЕДЕННЯ СЛУЖБОВОГО РОЗСЛІДУВАННЯ**

25 липня 2012 року постановою Кабінету Міністрів України № 666 затверджено Порядок проведення службового розслідування. Порядок розроблено Національним агентством України з питань державної служби з метою реалізації Закону України від 17 листопада 2011 року № 4050-VI «Про державну службу» та на виконання завдань Національного плану дій на 2012 рік щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010-2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава», затвердженого Указом Президента України від 12 березня 2012 року № 187/2012.

Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку проведення службового розслідування» набирає чинності одночасно з набранням чинності Законом України від 17 листопада 2011 року № 4050-VI «Про державну службу», тобто з 1 січня 2013 року.

До набрання чинності цим Порядком, проведення службового розслідування стосовно державних службовців проводиться відповідно до Порядку проведення службового розслідування стосовно осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 13 червня 2000 року № 950.

Прийнятий Порядок проведення службового розслідування містить низку новел:

- передбачено нову підставу проведення службового розслідування - за рішенням Нацдержслужби України у разі оскарження рішення керівника державної служби в державному органі щодо порушення наданих Законом України «Про державну службу» прав на державну службу або виникнення перешкод у їх реалізації;

- передбачено утворення керівником державної служби в державному органі комісії у складі не менше семи осіб, яку очолює голова.

Комісія з проведення службового розслідування стосовно державних службовців, які займають посади державної служби групи І утворюється суб'єктом призначення. До складу комісії включається представник Нацдержслужби України.

У разі проведення службового розслідування у державному органі, штатна чисельність працівників якого не перевищує десяти осіб, склад комісії затверджує керівник державної служби в державному органі вищого рівня. У такому разі комісія формується з працівників державного органу вищого рівня та представників Нацдержслужби України.

Під час проведення службового розслідування за рішенням суб'єкта призначення або керівника державної служби в державному органі до роботи комісії можуть залучатися відповідні фахівці.

Порівняно з діючим Порядком проведення службового розслідування відповідно до новоприйнятого Порядку, більш чітко визначена процедура утворення комісії з проведення службового розслідування, організації її роботи і прийняття нею рішень, відводу та самовідводу голови або членів комісії у разі виникнення конфлікту інтересів, розширено коло прав та обов'язків голови та членів комісії, а також розширено перелік прав державного службовця, стосовно якого проводиться службове розслідування, зокрема можливість оскарження в установленому законодавством порядку висновків комісії з проведення службового розслідування.

Зазначеним Порядком передбачено заборону втручання у діяльність комісії боку будь-яких осіб, в тому числі з боку посадової особи, за рішенням якої проводиться службове розслідування.

За анонімними повідомленнями, заявами та скаргами службове розслідування не проводиться.

*Матеріали прес-служби Нацдержслужби України*