

УДК 35.083.1(477)

## ОТДЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В УКРАИНЕ

Людмила КОРНУТА,

кандидат юридических наук, доцент,  
доцент кафедры административного и финансового права  
Национального университета «Одесская юридическая академия»

### SUMMARY

This article features defined training of public service, which can be the basis for further improvement and development of the civil service in Ukraine. The issue of professional development of public servants is one of the key in the system of civil service and personnel policy. Formation of a professional civil service needs to be improved staff training and additional vocational training of public servants. Addresses the problem of improving the training, retraining and advanced training of public servants being very acute and urgent problem today. Emphasizes the need to build a brand new cadre of the civil service in Ukraine.

**Key words:** public service, public servant, education, professional training, qualification improvement, competence.

### АННОТАЦИЯ

В статье определяются особенности подготовки кадров государственной службы, которые могут быть основой дальнейшего усовершенствования и развития института государственной службы в Украине. Вопрос профессионального развития государственных служащих является одним из ключевых в системе государственной службы и кадровой политики. Формирование профессиональной государственной службы требует совершенствования системы подготовки кадров и дополнительного профессионального образования государственных служащих. Затрагивается проблема совершенствования подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих, являющейся очень острой и актуальной проблемой на сегодняшний день. Подчеркивается необходимость формирования качественно нового кадрового состава государственной службы в Украине.

**Ключевые слова:** публичная служба, государственный служащий, образование, профессиональная подготовка, повышение квалификации, компетентность.

**Постановка проблемы.** Третье тысячелетие, отмеченное процессами глобальной трансформации общества, его социальных институтов и организаций, сопровождается попытками переосмысления места и роли человека в современном мире, затрагивая многие основополагающие моменты его бытия [5]. Современный рационализм в государственном управлении и государственной службе предполагает смещение акцента с материальных, природных ресурсов на ресурсы, заложенные в человеческом потенциале: в дарованиях и талантах людей, в их образовании, умении качественно и продуктивно трудиться, в развитии и полном использовании их творческих способностей. На данный момент в украинском обществе происходят большие изменения в экономической, политической, социальной и других сферах жизни, которые оказывают большое влияние на общество и под воздействием которых в систему государственной службы и ее кадровый состав вносятся изменения. Неотъемлемую роль в процессе становления принципиальной государственной службы играет также евроинтеграция. Одной из особенно важных задач в процессе реформирования государственной службы является совершенствование профессиональной подготовки государственных служащих. Необходима совершенно новая система образования государственного служащего, которые ориентируются на реальный и устойчивый рост уровня жизни населения, на увеличение его социальной активности и на более полную реализацию творческого потенциала, в чем немаловажную роль играет самоорганизация и самоуправление всех членов местного сообщества. Это делает актуальной задачу формирования качественного и совершенно нового кадрового состава государственных служащих.

**Актуальность темы.** С учетом вышеизложенного актуальность исследования заключается в необходимости

анализа становления и развития отдельных аспектов совершенствования профессиональной подготовки государственных служащих в Украине с учетом определенной специфики.

Итак, **целью статьи** является постановка и решение правовых и практических проблем, связанных с совершенствованием и развитием профессиональной подготовки государственных служащих.

Для достижения поставленной цели были решены следующие задачи:

- 1) установить состояние и перспективы развития правового регулирования профессиональной подготовки государственных служащих;
- 2) выработать предложения по совершенствованию отдельных аспектов профессиональной подготовки государственных служащих.

Объектом исследования являются общественные отношения, которые возникают в процессе реализации профессиональной подготовки государственных служащих.

Предметом исследования является отдельные аспекты совершенствования профессиональной подготовки государственных служащих в Украине.

Для достижения поставленной цели и решения задач в статье были использованы такие научные методы, как логико-юридический, метод системного анализа, статистический и сравнительного правоведения.

**Изложение основного материала исследования.** В настоящее время к правовым актам, которые определяют порядок профессиональной подготовки государственных служащих в Украине, следует отнести: Закон «О государственной службе» 2015 г. [1], Положение о системе подготовки, переподготовки и повышении квалификации государственных служащих и должностных лиц местного самоуправления 2010 г. [2], а также Приказ Национально-

го агентства Украины по вопросам государственной службы, утверждающий Порядок стажировки государственных служащих 2016 г. [3]. Однако процесс формирования и развития образования государственного служащего в современных условиях вызывает потребность решения органами публичного управления абсолютно новых задач. Изменение в содержании целей, задач, функций, полномочий и предметов ведения государственных органов представительной и исполнительной власти привело к усложнению и расширению поля деятельности государственных и муниципальных служащих. Успехом ли обернутся производимые сегодня реформы, в большой мере зависит от организации такого кадрового корпуса государственных служащих, который будет отвечать современным требованиям проводимой государственной кадровой политики. В этих условиях исследование качественной характеристики кадрового потенциала государственной службы, поиск путей в направлении его совершенствования представляются принципиально важными и актуальными.

Для решения проблемы по совершенствованию подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих и для создания такого кадрового корпуса необходимо, чтобы осуществлялось эффективное управление изменениями в разных областях общественной жизни на современном этапе, необходимо иметь высочайший уровень профессиональных подготовок и знаний, так как уровень и степень профессиональной подготовки – один из наиболее эффективных способов решения данных проблем. Профессиональные подготовки позволяют осваивать новые знания, умения, навыки и проблемы обеспечения высокого качества обучения [5]. В свою очередь, в связи с возникновением требований профессиональных подготовок государственных служащих, которые нацелены на регулярное повышение профессионального опыта, знаний и, конечно, карьерный рост, появляется необходимость ориентации самого образования на эти самые потребности, с учетом интересов служащих, на конечные результаты, поиск и введение более новых методик обучения и технологий, прежде всего, дистанционного обучения и интернет-образования [9, с. 274].

Проблема совершенствования подготовки государственных служащих, которые впервые поступили и были приняты на службу, также является очень актуальной. Довольно частая сменяемость государственных служащих в связи с аттестацией и по другим причинам, поступление на государственную службу работников, которые не обладают должным опытом, навыками и знаниями, которые требуются на замещении данной должности, недобросовестный и не качественный отбор и подбор персонала определяет актуальность данной проблемы.

В современном мире одной из самых главных причин успеха государственного управления является уровень профессиональных знаний, навыков и умений самих государственных служащих. Знания – это основа профессионализма и компетентности всех кадров и совершенствования социальной и экономической структуры общества. Формирование и развитие трудовых ресурсов напрямую зависит от таких факторов, как воспроизводство населения, выражающееся в естественном, миграционном и социальном движении состава и численности населения, уровня образования, здоровья и т.д. [6, с. 51]. С развитием профессиональной компетенции у государственных служащих требуется постоянное и непрерывное обновление в ногу со временем и реализация комплекса профессиональных знаний из практического опыта. В связи с этим для решения вышепоставленных проблем необходимо разработать профессионально-квалификационную модель и критерии оценки государственных служащих.

Подбор персонала означает ход изучения и исследования профессионального и психологического опыта и качеств будущего служащего, целью которого является установление его полезности и профессиональной пригодности для исполнения обязанностей на конкретной должности и определения выборки из общего числа претендентов наиболее подходящей кандидатуры с учетом соответствия его квалификации, специальности, способностей и личных качеств.

Государственные служащие призваны быть профессиональными управленцами, должны обладать управленческими знаниями, умениями, навыками и способностями. Так, оценка является результатом сравнения познаваемого с тем, что может выступать в качестве эталона. Из проведенного анализа можно сформулировать модель государственного служащего, которая определит профессионализм и квалификацию работника. Так как государственная служба несет в себе обязанности работы с населением, включение профессиональной характеристики и личностных особенностей будет играть важную роль [10].

Существует большое количество различных методов и подходов к оценке персонала. У всех них имеется один недостаток – субъективность, потому что решение в большой мере зависит от того, кто является пользователем этого метода или кто привлекается в качестве эксперта. Важным является то, что в большинстве случаев нужно выбирать человека, имеющего наилучшую подготовку и квалификацию для исполнения должностных работ на занимаемой должности. В свою очередь, если же решение о выборе кандидата основано на его образовании, уровне профессиональных навыков, личностных качествах, опыте работы, то оно является объективным.

Знания государственного служащего – следствие мыслительного процесса, который включен в процесс управления и который означает усвоение понятий, фактов, законов и т.д. Одним из мощных критериев эффективности управленческого труда является уровень накопленных знаний и их неустанное пополнение. Различают знания обыденные и научные, полные и неполные, системные и бессистемные. Система непрерывного образования служащих, которая стимулирует творческий подход к делу, играет важную роль в приобретении, закреплении и пополнении знаний, к тому же выработке необходимых умений и навыков. Умения государственного служащего – относительно устойчивые характеристики, зависящие от способностей, знаний и самого характера управленческой деятельности. По сути своей это те знания, которые воплощены в решении конкретных управленческих проблем. Т.е. это та модель деятельности, которая освоена и реализована на практике. К ним относятся умение быстро включаться в работу, всесторонне проанализировать ситуацию, выявить ключевую проблему, найти ее конструктивное решение и т.д. [8, с. 35].

Навыки государственного служащего – это умения, которые доведены до автоматизма и которые часто осуществляются без длительного обдумывания или вообще без него. Эти навыки можно приобрести в условиях, когда в практической деятельности служащие постоянно имеют дело с типичными управленческими ситуациями. Данный навык позволяет экономить время, а также действовать с минимумом ошибок и просчетов [7, с. 365].

Государственные служащие могут приобрести конкретный опыт только на практике, то есть работая непосредственно в государственном органе. Только на собственном опыте государственные служащие приобретают конкретные знания. Опыт служащего – это свойство, сформированное путем обучения и практики в широком смысле – единство знаний, умений и навыков. Опыт растет, как правило, со стажем работы. В качестве результата практической

деятельности служащего он отражает уровень овладения «секретами» управленческого труда, достигнутый им на данный момент. Прежде всего, служащий знакомится со структурой органа, со своей конкретной работой. Овладевает деятельностью, регламентированной конституцией, законами, положением об отделе, должностной инструкцией и всеми нюансами, связанными с ситуацией, как в органе, так и во внешнем окружении [5].

Помимо всего сказанного, также важно и необходимо проведение аттестации государственных служащих. Она проводится в целях определения соответствия служащего замещаемой должности. Поддержание уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения своих должностных обязанностей, входит в обязанности государственного служащего. По результатам аттестации аттестационная комиссия выносит решение о соответствии государственного служащего занимаемой должности. Руководителю передаются все материалы о проведенной аттестации [1]. Поэтому важное значение имеет компетентность и законность решения комиссии, а также решение руководителя о том, когда, как и какую проводить переподготовку конкретного служащего.

Образование государственных служащих должно регулировать периодичность, цели и задачи, формы обучения и планирование его, учитывать государственные минимальные стандарты, вести нормирование расходов на переквалификацию государственных служащих, а также и многие другие вопросы, касающиеся обеспечения служащему его предоставленное законом право на повышение квалификации. Тут следует подчеркнуть, что, например, у Национального агентства по вопросам государственной службы Украины, как центрального органа исполнительной власти по обеспечению реализации государственной политики в сфере кадрового обеспечения и функционирования государственной службы, есть обязанности, связанные с переподготовкой и повышением квалификации служащего. Эти обязанности установлены правовыми актами и входят в расходные обязательства государства, как уже было сказано выше. Эти расходы для надлежащего их исполнения включаются в бюджет при его формировании [1].

Переквалификация государственных служащих обязательно должна учитывать определенные принципы и производиться с использованием совокупности организационных мер, которые регулируют обучающий процесс государственного служащего. Характеристика и типология переквалификации и подготовки государственного служащего выражается тем, какие цели и задачи преследуются и для какой системы государственного управления они предопределяются. Принципы переквалификации государственных служащих можно разделить на профессиональные и общегражданские, на внутриорганизационные и задающие отношения корпорации с гражданами и иными институтами, а также выделяют группу принципов объединения волевых качеств человека и профессиональных приоритетов. Отсюда можно сделать небольшой вывод о том, что обучение государственного служащего на сегодняшний день определенно не сможет достичь эффективности результатов без соответствующего обеспечения научно-методическим комплексом, без общего объединения усилий в данном направлении научных работников, преподавателей, и, конечно, самих государственных служащих [4, с. 47].

Под профессиональной переподготовкой государственного служащего подразумевается обучение, целью которого является получение дополнительных и новых теоретических и практических навыков, знаний и умений, которые необходимы для осуществления новых форм и видов профессиональной деятельности и усовершенствования выполнения других поставленных задач и полномочий.

Под повышением квалификации государственного служащего понимают усовершенствование и обновление теоретических и практических знаний и навыков в связи с возникновением необходимости освоения новой методики решения профессиональных задач. Повышение квалификации включает в себя краткосрочное тематическое обучение по профилю профессиональной деятельности [4, с. 46].

Стажировка – это еще один вид дополнительного профессионального образования. В срок ее прохождения исследуется передовой опыт государственного и публичного управления и приобретаются профессиональные и организаторские качества, навыки и опыт по замещаемой или более высокой должности [5]. Стажировка осуществляется как непосредственно в государственных органах, так и в иных организациях. Государственный служащий также может получить дополнительное профессиональное образование, в том числе пройти стажировку за рубежом.

**Выводы.** Таким образом, следует отметить, что в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих действуют три субъекта: государственный служащий или будущий специалист, проходящий обучение, учебное заведение, которое реализует программу обучения, и, государственный орган, который заинтересован в получении компетентного, квалифицированного специалиста. Важно помнить, что действенность системы повышает эффективное взаимодействие всех заинтересованных сторон.

Задача повышения уровня государственного управления в целом и усовершенствования профессиональной подготовки государственных служащих в частности является комплексной и требует усилий не только от тех, кто действует в рамках государственной службы. Определяющее место здесь принадлежит и политической системе общества, которая призвана найти, воспитать, взрастить, обучить, привести на государственные должности людей, имеющих действительно высокие общекультурные, профессиональные и личностные качества. Исключительно важную роль здесь призвана сыграть образовательная система.

От масштабов, эффективности и содержания образовательной деятельности системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих зависит эффективное формирование кадрового потенциала и высокого уровня аппарата государственной службы.

Таким образом, в настоящее время профессиональная подготовка государственных служащих не может быть эффективной без соответствующего научно-методического обеспечения, без разработки профессионально-квалификационной модели и критериев оценки государственных служащих и, конечно, без объединения усилий в этом направлении научных сотрудников, преподавателей, самих государственных служащих.

#### Список использованной литературы:

1. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.
2. Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування : Постанова Кабінету Міністрів України від 07 липня 2010 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.
3. Про затвердження Порядку стажування державних службовців : Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 03 березня 2016 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.

4. Біла-Тіунова Л.Р. Державна служба в Україні : навчально-методичний посібник / Л.Р. Біла-Тіунова, Н.С. Панова, Г.В. Фоміч, Л.М. Корнута. – 3-е вид., перероб. і доп. – О. : Фенікс, 2015. – 196 с.
5. Богатырёва М.Р. Совершенствование профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих / М.Р. Богатырёва, Л.И. Мустафина // Интернет-журнал Науковедение. – 2014. – Вып. 2. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://publ.naukovedenie.ru>.
6. Богатырёва М.Р. Структурное формирование трудовых ресурсов / М.Р. Богатырёва, А.Н. Масагутова // Сборник научных трудов Sworld. – 2013. – Т. 39. – № 1. – С. 51–53.
7. Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь-справочник по психодиагностике / Л.Ф. Бурлачук, С.М. Морозов – Санкт Петербург : Изд-во «Питер», 2000. – 870 с.
8. Веселков А.Ф. К вопросу о надежности результатов оценочных процедур и эффективности их использования / А.Ф. Веселков // Журнал прикладной психологии. – 2001. – № 3. – С. 34–38.
9. Державна служба в Україні : теоретико-правова характеристика у контексті реформування законодавства : монографія / за заг. ред. С.В. Ківалова, Л.Р. Білої-Тіунової / [С.В. Ківалов, Л.Р. Біла-Тіунова, Л.М. Корнута та ін.]. Одеса : Фенікс, 2013. – 438 с.
10. Мухаметшина И.И. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации государственных служащих. / И.И. Мухаметшина [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://novainfo.ru/article/2483>.

