

СТЕЦЬ ОЛЕГ МИКОЛАЙОВИЧ

Криворізький факультет
Національного університету «Одеська юридична академія»,
завідувач кафедри конституційного, міжнародного і приватного права,
кандидат юридичних наук, доцент

ПРИНЦИПИ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

Становлення демократичної, правової, соціальної держави, інтеграція України в Європейське співтовариство, здійснення адміністративної реформи і реформи системи державної служби передбачають підготовку державних службовців, які здатні неухильно відстоювати права і свободи людини і громадянина і які володіють професійними вміннями і навичками, що ґрунтуються на сучасних спеціальних знаннях, аналітичних здібностях та майстерності застосування засобів і методів управлінської науки, стратегічним мисленням та особистісними якостями, необхідними для прийняття та успішної реалізації управлінських рішень.

Підвищення рівня професійної компетентності державних службовців базується на принципах:

а) системності, який полягає в тому, що процес підвищення рівня професійної компетентності державних службовців являє собою не просто сукупність елементів, а систему взаємопов'язаних, взаємообумовлених і взаємозалежних елементів, без яких він функціонувати не може;

б) єдності, який має прояв у тому, що в Україні розроблена єдина загальнонаціональна система підвищення рівня професійної компетентності державних службовців, яка є складовою державної кадрової політики, що визначається Верховною Радою України. Ця єдність зумовлює: 1) визначення переліку навчальних закладів, на які покладається завдання підготовки державних службовців; 2) затвердження загальних Програм щодо підготовки державних службовців;

в) загальності, який логічно впливає із принципу єдності та означає, що державні службовці усіх категорій і рангів, чинів і класів, інших спеціальних і військових звань проходять підготовку та підвищення своєї кваліфікації. Це є їхнім і правом і обов'язком водночас. Не може бути нормативно визначено будь-якого винятку з даного правила;

г) диференційованості, який тісно пов'язаний з вищезазначеними принципами і означає, що підвищення рівня професійної компетентності державних службовців повинно здійснюватися з урахуванням таких чинників, як: рівень і статус державного органу, в якому проходить службу державний службовець; посада, яку займає державний службовець; рівень його освітньої та професійної підготовки; стаж роботи за спеціальністю і стаж державної служби; перебування у кадровому резерві тощо. При цьому, зміст навчання за освітньо-професійними

програмами підготовки державних службовців повинен передбачати ряд загальних нормативних дисциплін, незалежно від вищеназваних чинників, які, зокрема, мають включати практичні аспекти діяльності працівників державного апарату щодо виконання та забезпечення реалізації завдань і функцій держави; розроблення та впровадження економічної, соціальної, гуманітарної політики; забезпечення соціального партнерства; методологію державного управління тощо;

д) обов'язковості та безперервності навчання, який зумовлюється низкою обставин. Як уже зазначалося вище, державний службовець має право на створення умов щодо підвищення свого професійного рівня і обов'язок підвищувати свою професійну кваліфікацію. Окрім цього планування і проходження службової кар'єри державного службовця безпосередньо пов'язано з обов'язковим і безперервним підвищенням свого професійного рівня. Якщо обов'язковість означає, що державний службовець повинен не рідше одного разу на п'ять років проходити підвищення кваліфікації, а особи, які прийняті на державну службу вперше – протягом першого року роботи, то безперервність має прояв у тому, що державний службовець між обов'язковими строками навчання повинен постійно працювати над собою. У цьому важливу роль має відіграти дистанційне навчання, яке запроваджується в багатьох навчальних закладах. Отже, значно зростає роль особистісного фактору, який має за мету досягнення того рівня службової кар'єри, який для себе визначив державний службовець;

ж) випереджувального характеру навчання, який обумовлюється особливостями його професійної діяльності, посадовими обов'язками. Професіоналізм і компетентність державних службовців багато в чому залежать від їхнього вміння прогнозувати, аналізувати та стратегічно мислити, своєчасно враховувати динаміку тих чи інших змін, які відбуваються в державі. А це може забезпечити тільки навчання випереджувального характеру;

з) встановлення взаємних прав, обов'язків та відповідальності учасників процесу підвищення рівня професійної компетентності державних службовців, тобто: державного органу, державного службовця і навчального закладу. На державний орган покладається обов'язок надати державному службовцю можливість: підвищувати свій професійний рівень за рахунок державних коштів; реалізовувати своє право на просування по службі у залежності від професійного рівня; брати участь у конкурсі на заміщення вакантної більш високої посади. Водночас, обов'язком державного службовця є підвищення свого професійного рівня. Державний службовець не має права відмовитися від проходження планового навчання, оскільки це буде розглядатися, як порушення трудової дисципліни, яке тягне за собою певні юридичні наслідки, зокрема накладення дисциплінарних стягнень, або заходів дисциплінарного впливу. Така відмова може мати суттєві негативні наслідки при проходженні державним службовцем атестації, оскільки може вплинути на її результати. Державний службовець може бути признаний як такий, що не відповідає займаній посаді, що

тягне за собою звільнення із займаної посади. Водночас, державний службовець має право на підвищення свого професійного рівня, що враховується при здійсненні службової кар'єри. При цьому важливо зазначити, що дане право є його об'єктивним, а не суб'єктивним правом, тобто він може вимагати надання йому умов для участі на просування по державній службі, а не на однозначне призначення на вищу посаду. Навчальний заклад, який здійснює підготовку та підвищення кваліфікації державного службовця повинен забезпечити належний теоретичний рівень такої підготовки з урахуванням специфіки виду державної служби, виду державного службовця, категорії, рангу, терміну навчання тощо;

і) забезпечення високої якості та ефективності підготовки, яка зумовлена, перш за все, необхідністю надання державним службовцям високих рівня і якості знань, їх швидкої адаптації до конкретних посад. Реалізація названого принципу покладається на навчальні заклади, які здійснюють навчання державних службовців. Висока якість навчання державних службовців може бути забезпечена високим рівнем тих навчальних закладів, які здійснюють підготовку державних службовців. Саме тому, підготовку і перепідготовку державних службовців здійснюють тільки ті вищі навчальні заклади, які визначені Урядом. Не менш важливим є питання кваліфікації науково-педагогічних кадрів, забезпечення навчання методичною та інформаційно-аналітичною базою. Ефективність підготовки державних службовців нерозривно пов'язана з якістю навчання і проявляється в тому, наскільки державний службовець, який одержав необхідну теоретичну підготовку, здатний до її застосування у практичній діяльності. Тобто, мова йде про підготовку державних службовців, які здатні до аналітичної діяльності, відзначаються стратегічним мисленням та особистісними якостями, необхідними для прийняття ефективних управлінських рішень.

ї) державного управління і координації діяльності усіх елементів системи підвищення кваліфікації державних службовців який обумовлений тим, що сама система державної служби є об'єкт управління. А це означає, що всі її елементи, у тому числі і підвищення рівня професійної компетентності державних службовців також є об'єктом державного управління. Більше того, підготовка і підвищення кваліфікації державних службовців є складовою державної кадрової політики, а отже, підлягає управлінському впливу з боку відповідних державних органів.

Ключові слова: професійна компетентність, підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації, навчання державних службовців.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, подготовка, переподготовка, повышение квалификации, обучение государственных служащих.

Key words: professional competence, training, retraining, advanced training, training of civil servants.