

**Козарь Т.П.**

Класичний приватний університет

**Педак І.С.**

Класичний приватний університет

## ЕКОНОМІЧНІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ

*Стаття присвячена аналізу функціонування системи професійного навчання публічних службовців в Україні, огляду фінансування надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації публічних службовців, зокрема за державним замовленням, а також визначенню пріоритетних середньострокових кроків подальшого розвитку системи підвищення кваліфікації на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування. Зокрема, визначено складові нормативно-правового забезпечення системи професійного навчання з підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад. Розкрито інституційну структуру системи професійного навчання з підвищення кваліфікації. Проаналізовано організацію підвищення кваліфікації публічних службовців за рахунок коштів державного бюджету упродовж 2018–2020 років. Визначено, що упродовж досліджуваного періоду спостерігалось поступове збільшення напрямів (тем) підвищення кваліфікації, навчання за якими фінансувалось за рахунок коштів державного бюджету. Така тенденція обумовлена проведенням в Україні структурних реформ, що, в свою чергу, зумовлюють потребу в постійному навчанні осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, за напрямками (темами) підвищення кваліфікації із загальних питань державного управління та місцевого самоврядування. Встановлено, що ринок освітніх послуг з професійного навчання досі залишається неконкурентним та доволі закритим для недержавних суб'єктів надання освітніх послуг. Одна з причин – неузгодженість законодавчих та нормативно-правових актів щодо визначення форми власності закладів освіти, які мають право здійснювати освітню діяльність з професійного навчання за державним замовленням. Доведено, що розширення мережі суб'єктів надання освітніх послуг - закладів освіти, підприємств, установ, організацій будь-якої форми власності, що провадять освітню діяльність у сфері професійного навчання, дає можливість для публічних службовців більш широкого вибору форм, методів, видів програм підвищення кваліфікації. Запропоновано шляхи досягнення основних пріоритетів діяльності держави у сфері професійного навчання публічних службовців на середньострокову перспективу.*

**Ключові слова:** професійне навчання, державне управління, публічні службовці, підвищення кваліфікації, державна служба, ринок освітніх послуг.

**Постановка проблеми.** На сьогодні, досі залишається недосконалою система професійного навчання в частині формування та розміщення державного замовлення на підготовку та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, що стримує розвиток ринку освітніх послуг з підвищення кваліфікації, виникають нерівні умови для закладів освіти у сфері підготовки та підвищення кваліфікації різних форм власності. Як наслідок, державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування не мають можливості повною

мірою задовольнити потреби у підвищенні кваліфікації, які передбачені нормативно-правовою системою, що регулює функціонування професійного навчання публічних службовців.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню у сфері реформування професійного навчання публічних службовців присвячені наукові роботи Т. Доцевич, С. Калашнікової, Н. Ласної, Г. Єрмолаєвої, Н. Гончарук, Н. Нижник, В. Куценко, Г. Мостового, О. Мельникової, Л. Прокопенко, С. Серьогіна, В. Лугового, Ю. Шарова, а також інших науковців та експертів

у сфері державного управління і освітньої політики.

Так, організаційним аспектам підвищення кваліфікації державних службовців присвячене дослідження Т. Доцевич, в якому побудовано функціональну модель організації підвищення кваліфікації як процесу надання освітніх послуг, визначено основні процеси та їх складові (вхід, вихід, керування, механізм). Н. Ласна, Г. Єрмолаєва визначили в дослідженні проблематику підвищення кваліфікації державних службовців на сучасному етапі євроінтеграції України та проблемні питання підвищення кваліфікації фахівців органів влади. У роботах В. Лугового, С. Калашнікової, В. Куценка, Г. Мостового, О. Мельникова, М. Міненка, Г. Опанасюка, О. Оболенського досліджені питання правового забезпечення організації системи навчання державних службовців.

Незважаючи на активні наукові пошуки в напрямі оптимізації системи професійного навчання публічних службовців, на сьогодні залишається не в повній мірі висвітлене питання економічних та організаційних аспектів функціонування системи професійного навчання публічних службовців в Україні, зокрема й окреслення середньострокових перспектив функціонування системи підвищення кваліфікації публічних службовців.

**Постановка завдання.** Характеристика економічних та організаційних засад функціонування системи професійного навчання публічних службовців в Україні. Досягнення мети також зумовлюється необхідністю вирішення такого завдання як аналіз фінансування надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації публічних службовців.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Система професійного навчання з підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад ґрунтується на положеннях: Конституції України; Національної доктрини розвитку освіти України у ХХІ столітті; Законах України «Про державну службу», «Про вищу освіту», «Про освіту», «Про статус депутатів місцевих рад», «Про службу в органах місцевого самоврядування»; «Стратегії реформування державного управління України на період до 2025 року», схваленої розпорядженням КМУ та Постанов КМУ.

Статтею 48 Закону України «Про державну службу» визначено, що «професійне навчання

державних службовців проводиться за рахунок коштів державного бюджету та інших джерел, не заборонених законодавством, через систему підготовки, перепідготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації, зокрема у сфері публічного управління та адміністрування, у встановленому законодавством порядку в навчальних закладах, установах, організаціях незалежно від форми власності, які мають право надавати освітні послуги, у тому числі за кордоном» [1].

Формування, розміщення і виконання державного замовлення на підготовку та підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування здійснюється відповідно до постанови КМУ від 14.07. 1999 р. № 1262 «Про фінансове забезпечення підготовки і підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування та органів військового управління Збройних Сил» та Порядку розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів, затвердженого постановою КМУ від 20.05. 2013 р. № 363.

Наведена інформація в таблиці 1 щодо фінансування навчання за рахунок коштів державного бюджету свідчить, що система професійного навчання публічних службовців в Україні функціонує та на сьогодні є одним із чинників ефективного врядування та задоволення потреб у підвищенні кваліфікації.

Таблиця 1

**Кількість напрямів (тем) за якими фінансувалось навчання за рахунок коштів державного бюджету та кількість осіб, що підвищили кваліфікацію за державним замовленням [3, с. 98–100]**

Роки	Кількість осіб, що підвищили кваліфікацію за державним замовленням НАДС	Напрями (теми) підвищення кваліфікації
2018	30 391	18
2019	24 633	21
2020	44 304	28

Але фінансування за рахунок коштів державного замовлення, на сьогодні, на жаль, не може задовольнити всіх потреб у професійному навчанні публічних службовців. В цьому аспекті, виникає ряд завдань з боку держави: збільшення

державного замовлення на фінансування професійного навчання з підвищення кваліфікації, що є вкрай проблемним через обмеження державних фінансових ресурсів, тому альтернативою може бути розширення можливостей з надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації для закладів освіти та інших установ усіх форм власності, які проводять освітню діяльність з підвищення кваліфікації, це створить передумови щодо розвитку ефективної інституціональної структури системи професійного навчання. Під час інформаційної онлайн-сесії «Формування конкурсних пропозицій закладами освіти – учасниками конкурсного відбору виконавців державного замовлення», голова НАДС підкреслила, що «одним із пріоритетних напрямів діяльності НАДС є створення сучасної, цілісної, мобільної та гнучкої системи професійного навчання, яка максимально забезпечить підвищення рівня професійної компетентності корпусу державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування» [4].

В Положенні про «Портал управління знаннями», затвердженого Наказом НАДС № 209-19 від 26.11.2019 зазначено, що «Портал призначений для: організації електронної взаємодії суб'єктів Порталу з метою забезпечення професійного розвитку державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, обміну практиками та досвідом» [5].

Започаткування роботи Порталу ініціювало розширення ринку надання освітніх послуг для публічних службовців шляхом можливості функціонування на цьому Порталі закладів освіти та інших організацій будь-якої форми власності, що провадять освітню діяльність у сфері професійного навчання. Поряд з державними закладами вищої освіти та Регіональними центрами підвищення кваліфікації на ринку освітніх послуг функціонують недержавні заклади вищої освіти, що здійснюють освітні послуги з підвищення кваліфікації. Онлайн-опитування на Порталі НАДС щодо практико-орієнтованого навчання та змісту програм відповідно до потреб у професійному навчанні, свідчать про досить високий рівень організації професійного навчання, які надають суб'єкти освітньої діяльності усіх форм власності (сайт Порталу управління знаннями НАДС).

Учасники професійного навчання, користуючись послугами Порталу управління знаннями, мають можливість самостійно обирати та реєструватися на програми підвищення кваліфікації, користуючись повною інформацією про напрями підвищення кваліфікації, джерела фінансування, форми навчання, перелік отриманих компетенцій після закінчення навчання. Також на Порталі здійснюється інформаційна підтримка усіх користувачів через отримання відповідей на запитання в про-

цесі вибору та реєстрації на програми підвищення кваліфікації, в свою чергу, провайдери-суб'єкти надання освітніх послуг, мають дотримуватися вимог та інструкцій щодо роботи на Порталі.

Розширення мережі суб'єктів надання освітніх послуг - закладів освіти, підприємств, установ, організацій будь-якої форми власності, що провадять освітню діяльність у сфері професійного навчання, дає можливість для публічних службовців більш широкій мобільності у виборі форм, методів, видів програм підвищення кваліфікації. Так, Класичним приватним університетом започатковано в 2021 році підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад за загальними короткостроковими програмами підвищення кваліфікації з напрямів запобігання корупції та забезпечення доброчесності, удосконалення рівня володіння державною мовою, державної політики цифрового розвитку, гендерної рівності, комунікації та взаємодії, управління змінами (сприйняття змін), дотримання прав людини та протидії дискримінації, реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади. Програми підвищення кваліфікації включають різноманітні форми навчальної роботи: відео-конференції, покази презентацій, лекції, групове обговорення, розв'язання ситуаційних завдань, самодіагностика, тестування та інше. В процесі навчання в особистому кабінеті на віртуальній аудиторії університету надається навчальний матеріал (лекції, завдання, тести, тощо), за потребою слухачів проводяться індивідуальні консультації викладачів засобами спілкування у віртуальній аудиторії. Обсяг та зміст надання освітніх послуг визначається відповідною програмою підвищення кваліфікації, освітній процес забезпечується згідно розкладу занять навчальної групи. Класичний приватний університет забезпечує здійснення внутрішнього моніторингу та оцінювання якості підвищення кваліфікації, зокрема проведення таких заходів: визначення принципів та процедур забезпечення якості підвищення кваліфікації слухачів, здійснення моніторингу та періодичний перегляд програм підвищення кваліфікації, оцінювання рівня знань учасників освітнього процесу шляхом проведення вхідного, поточного та підсумкового контролю, забезпечення різноманітними інформаційними ресурсами для ефективної організації освітнього процесу, у тому числі самостійної роботи слухачів, забезпечення публічності інформації про програми підвищення кваліфікації на інформаційному сайті, моніторинг рівня задоволеності учасників професійного навчання організацією підвищення кваліфікації та інше.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Пріоритетами напрямами державної політики у сфері професійного навчання

публічних службовців на середньостроковий період є: удосконалення нормативно-правової бази для ефективного функціонування суб'єктів з надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації, зокрема врегулювання законодавчих та нормативно-правових актів щодо визначення форми власності закладів освіти, які мають право здійснювати освітню діяльність з професійного навчання за державним замовленням; розвиток та оптимізація мережі закладів освіти, що забезпечують підвищення кваліфікації публічних службовців шляхом залучення до

ринку з надання освітніх послуг суб'єктів усіх форм власності.

Необхідно продовжити роботу з удосконалення механізмів забезпечення професійного розвитку публічних службовців шляхом утворення мотиваційної системи, що пов'язує результати навчання та розвиток службової кар'єри публічного службовця. Іншими словами, щоб знання, вміння, навички, які отримують публічні службовці за результатами професійного навчання мали практичну користь в професійній діяльності та стимулювали до подальшого особистісного та кар'єрного зростання.

#### Список літератури:

1. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19/ed20151210#Text>

2. Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад затвердженого Постановою КМУ від 06 лютого 2019 р. № 106.

3. Розвиток системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад у 2018–2021 роках: доповідь / [Н. Алюшина (кер. авт. колективу), Л. Рикова, С. Горбатюк, О. Козловський, Ю. Жук, О. Кльоц, О. Бутко; за заг. ред. Н. Алюшиної]. – К.: Національне агентство України з питань державної служби, 2021. – 240 с.

4. Алюшина Н. Один із пріоритетних напрямів НАДС - створення сучасної, мобільної та гнучкої системи професійного навчання публічних службовців. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/nataliya-alyushina-odnim-iz-prioritetnih-napryamiv-nads-stvorennya-suchasnoyi-mobilnoyi-ta-gnuchkoyi-sistemi-profesijnogo-navchannya-publichnih-sluzhbovciv>

5. Національне агентство України з питань державної служби: веб-сайт. URL: <https://pdp.nacs.gov.ua/pages/about>.

#### **Kozar T.P., Pedak I.S. ECONOMIC AND ORGANIZATIONAL ASPECTS OF FUNCTIONING OF THE PROFESSIONAL TRAINING SYSTEM FOR PUBLIC SERVANTS IN UKRAINE**

*The article is devoted to the analysis of the functioning of the professional training system for public servants in Ukraine, the review of the financing the provision of educational services for civil servants, in particular by the state order, and the determination of priority medium-term steps for further development of the civil service system. The components of normative and legal support of the system of professional training for advanced training of civil servants, heads of local state administrations, their first deputies and deputies, local government officials and deputies of local councils are determined. The institutional structure of the system of professional training for advanced training is revealed. The organization of advanced training of public servants from the state budget during 2018-2020 is analyzed. It is determined that during the research period there was a gradual increase in areas (topics) of professional development, the training in which was funded from the state budget. This trend is due to the implementation of structural reforms in Ukraine, which, lead to required continuous training of persons who are authorized to perform the functions of state or local self-government in areas (topics) of advanced training in general public administration and local self-government. It is established that the market of educational services for professional training still remains uncompetitive and quite closed to non-governmental entities which provide educational services. It is caused by inconsistency of legislative and regulatory acts on determining the form of ownership of educational institutions that have the right to carry out educational activities for professional training by state order. It is proved that the expansion of the network of entities of educational services - educational institutions, enterprises, institutions, organizations of any form of ownership, conducting educational activities in the field of professional training, allows public servants a wider choice of forms, methods, types of training programs. qualifications. Ways to achieve the main state priorities of the state in the field of professional training of civil servants in the medium term are proposed.*

**Key words:** professional training, public administration, public servants, advanced training, civil service, market of educational services.