

Курепін Вячеслав Миколайович

кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри методики професійного навчання Миколаївського національного аграрного університету (м. Миколаїв)

Курепін Валерій Миколайович

завідувач сектором Управління з питань надзвичайних ситуацій та цивільного захисту населення Миколаївської міської ради (м. Миколаїв)

НАВЧАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЯК ФАКТОР ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ НА ПРИКЛАДІ МИКОЛАЇВСЬКИЙ ОБЛАСТІ

Успішна реалізація завдань щодо поставлених завдань розвитку економіки держави, конкурентоспроможності країни у світі багато в чому залежить від формування ефективного апарату державних службовців. Саме від професіоналізму державних службовців, їхньої ініціативності та, найголовніше, відданості обраному країною курсу багато в чому залежить результативність економічних перетворень, а отже, соціально-політична стабільність суспільства. Тому формування професійного державного апарату одна із головних пріоритетів стратегії довгострокового розвитку нашої Вітчизни. І це зумовило той факт, що підготовка кваліфікованих кадрів завжди була та залишається актуальним завданням для сфери державного управління.

Перепідготовка та підвищення кваліфікації державних службовців є ключовим елементом розвитку людського капіталу держслужби [1, с. 1080]. Актуальність питання ефективності професіоналізації держслужбовців пов'язана із реалізацією реформ державної влади в нашій країні. Це, у свою чергу, викликало необхідність ухвалення нових нормативно-правових актів про держслужбу та інших нормативних документів, у тому числі правил підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців.

Сучасні тенденції професійної підготовки державних службовців передбачають створення системи регулярного та якісного навчання державних службовців. На сьогодні вона включає відповідні акредитовані навчальні заклади, провідні регіональні навчальні центри як необхідний елемент навчання держслужбовців на місцях.

Система навчання, що склалася, здійснює, по-перше, перепідготовку держслужбовців на початковому етапі їх професійної діяльності, з моменту їх надходження на державну службу або при призначенні на керівну посаду. По-друге, періодичне підвищення кваліфікації всіх адміністративних службовців у продовж їх служби у державних органах влади.

Слід зазначити, що закріплення на законодавчій основі постійно діючої системи навчання адміністративних кадрів є необхідною, оскільки знання, як відомо, мають властивість з часом старіти. Основна місія відповідних акредитованих навчальних закладів та регіональних навчальних центрів з моменту їх існування полягає у наданні якісних освітніх послуг, що сприяють

підвищенню професійного рівня держслужбовців місцевих державних органів та територіальних підрозділів центральних виконавчих органів.

Зауважимо, що кожен рік кількість держслужбовців, які пройшли відповідне навчання (перепідготовку та підвищення кваліфікації) у регіональному центрах тільки збільшується. Наприклад, у поточному році в Миколаївській області, незважаючи на невизначені та невідповідні умови у зв'язку з воєнною агресією росії, було проведено онлайн-курси перепідготовки й підвищення кваліфікації та онлайн-вебінари та семінари [2, с. 83], на яких навчалися держслужбовці. Зрозуміло, що кількість тих, хто пройшов навчання була недостатня та не відповідала плану перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців Миколаївської області, але безперервний процес навчання, незважаючи на постійні обстріли території області не перервався. В області і надалі планується проведення онлайн-курсів та онлайн-семінарів підготовки держслужбовців.

Здебільшого у регіональних навчальних центрах проходять навчання також держслужбовці місцевих органів. Слід зазначити, що зростає кількість держслужбовців із територіальних підрозділів центральних виконавчих держорганів.

У навчальному процесі відповідних акредитованих навчальних закладів, провідних регіональних навчальних центрів можна відзначити запровадження нових освітніх програм, що розробляються на основі відновлених стандартів та рекомендацій науково-методичних рад провідних навчальних закладів з урахуванням регіональних особливостей. Тобто навчання орієнтоване на результати системи оцінки діяльності держорганів, а також пріоритетні напрямки розвитку менеджменту у держорганах (стратегічне планування, ризик-менеджмент, управління персоналом, талант-менеджмент тощо).

Проводяться семінари із залученням експертів та провідних науковців у сфері публічного управління та адміністрування [3, с. 250]. Торік у роботі онлайн-семінарів щодо підвищення кваліфікації миколаївських держслужбовців проводили свої заняття Анастасія Полтораки, доктор економічних наук, професор, завідувачка кафедри менеджменту та маркетингу Миколаївського національного аграрного університету на тему «Управління системою фінансово-економічної безпеки соціально-економічних систем різних рівнів функціонування», Альона Ключник, доктор економічних наук, професор, завідувачка кафедри публічного управління та адміністрування і міжнародної економіки Миколаївського національного аграрного університету на тему «Територіальне управління та планування розвитку територій», «Управління персоналом: комунікаційний аспект».

Щороку беруть участь у семінарах керівників та держслужбовців провідні фахівці Чорноморського національного університету імені Петра Могили, Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова. Це дозволяє учасникам семінарів обговорювати фахові питання проходження державної служби у відповідних структурах місцевої влади та органів виконавчої влади. Заняття проводяться із застосуванням інноваційних методів навчання. Це

психологічні тренінги, дискусії, онлайн-конференції, круглі столи, вирішення ситуаційних завдань, захист проєктів за напрямом діяльності.

У практику роботи регіональних навчальних центрів увійшло проведення виїзних семінарів. Практичні заняття були проведені на базі успішних підприємств області, таких як: ТОВ «Сільськогосподарське підприємство «НІБУЛОН», ТОВ «Сандора», ТОВ «Миколаївська електропостачальна компанія», ТОВ «Техноторг», Приватне підприємство «ЗАХІД», АТ «Миколаївобленерго». Усі семінари мають практичну спрямованість [4, с. 42]. Слухачі забезпечуються роздатковими матеріалами як в електронному, так і паперовому варіантах. Серед лекторів таких заходів є керівники та відповідальні працівники держорганів.

Великий інтерес викликають у слухачів заняття у формі тренінгу, який проводять як штатні лектори, так і запрошені гості-фахівці. Активна форма роботи дозволяє опанувати різноманітні технології прийняття управлінських рішень, навички управління персоналом. Для оцінки ефективності навчання держслужбовців проводиться вхідне та вихідне тестування, яке показує збільшення рівня правових знань та практичних навичок роботи. Як свідчать опитування, задоволеність якістю навчання з боку слухачів-держслужбовців у минулих роках становило 85 відсотків [5, с. 191].

Удосконалення моделі та підходів навчання держслужбовців, розробка нових освітніх програм, впровадження нових навчальних та методичних матеріалів - процес безперервний. Тому робота у цьому напрямі триває. Стратегія розвитку навчання державних службовців передбачає подальшу модернізацію системи їх навчання на основі компетентнісних та практико-орієнтованих підходів.

Ефективність функціонування держслужби багато в чому залежить від готовності до освоєння нових знань та зміни особистісних властивостей держслужбовців у процесі професійного зростання. Оскільки рівень професіоналізму, наявність ділових якостей та високі моральні принципи людей, які керують державою, визначатимуть ступінь міцності та авторитет державної влади.

Процес навчання є актуальним, коли безпосередньо стосується професійного чи особистого життя. Абстрактні теми для практиків - це все одно, що говорити взагалі, а розмови взагалі практично означають розмови ні про що. Дотримання принципу участі відбувається тоді, коли слухачі виявляють активність у навчальному процесі, а й у використанні набутих навичок у майбутньому.

Важливим принципом процесу навчання є можливість отримання зворотного зв'язку від тих, хто навчався, які вони можуть демонструвати в процесі виконання своєї фахової роботи. Тому навчальні заклади та регіональні навчальні центри підготовки держслужбовців намагаються отримати повідомлення про слухачів, які вперше пройшли перепідготовку держслужбовців на початковому етапі їх професійної діяльності та періодичне підвищення кваліфікації держслужбовця.

Дослідження у сфері професійної підготовки свідчать - успіх програми професійного навчання на 80 відсотків залежить від її підготовки та на 20 відсотків від бажання та здібностей слухача. Тому керівникам навчальних закладів та регіональних навчальних центрів підготовки держслужбовців дуже важливо знати про практичні навички своїх слухачів, які вони набули під час проходження професійного навчання, для формування якісних програм навчання у майбутньому.

Про ефективність навчання можна говорити тільки в тому випадку, якщо держслужбовці, які направляються на навчання, не розглядають їх як вимушений захід або, навпаки, як відпочинок від роботи. Вони повинні розглядати таке навчання, як особистий професійний розвиток та кар'єрне зростання для якісного виконання функцій держави та місцевого самоврядування.

Отже, підготовлені, добре навчені та високопрофесійні кадри завжди були запорукою конкурентоспроможності держави. Її здібностей кожного державного службовця ефективно виконувати свої функціональні обов'язки, їх уміння надавати населенню якісні послуги залежить загалом успішна реалізація державної політики.

Список використаних джерел:

1. Іваненко В. С. Державна політика щодо кадрового забезпечення агропромислового комплексу: пріоритети та напрями // Актуальні проблеми, пріоритетні напрямки та стратегії розвитку України : тези доповідей III міжнародної наук.-практ. онлайн-конференції, м. Київ, 13 жовтня 2021 року / редкол. О.С. Волошкіна та ін. Київ : ІТТА, 2021. С. 1076-1081. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/10108>.

2. Іваненко В. С. Розвиток управлінських компетенцій майбутніх викладачів-менеджерів в освітніх закладах України. Цифрові інновації та соціальні трансформації в освіті та професійному середовищі : матеріали IV міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 28 листопада 2024 р.). Ч. 2. Київ : АПСВТ, 2024. С. 81-85. <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/19659>.

3. Lotareva D., Didnyak A. Innovative tools of modern learning: using master classes and training in the educational process for achieving communicative competences // Język i kultura ukraińska we współczesnej humanistycznej przestrzeni czasowej: aspekty komunikacji międzyjęzykowej i kształtowanie kompetencji komunikacyjnych współczesnego specjalisty : zbiór materiałów międzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji internetowej 21 lutego 2024 r. = Українська мова та культура в сучасному гуманітарному часопросторі: аспекти міжмовної комунікації та формування комунікативної компетентності сучасного фахівця : матеріали міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Ломжа – Ірпінь, 21 лютого 2024 р.). Ірпінь : Державний податковий університет, 2024. Ірпінь : Державний податковий університет ; Ломжа : MANS w Łomży, 2024. С. 242-251. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/17424>.

4. Іваненко В. С., Курепін В. М. Органи місцевого самоврядування в умовах воєнного стану // Моделювання соціально-економічного розвитку в системі

забезпечення продовольчої безпеки : зб. тез Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Миколаїв, 10-11 трав.2023р.). Миколаїв : МНАУ, 2023. С. 41-44. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/13902>.

5. Орешко К. Ф. Тимчасова управлінська модель міської влади Миколаєва під час війни: наслідки та виклики. Правові засади організації та здійснення публічної влади : матеріали VII міжнар. наук.-практ. конф., присвяченої світлій пам'яті доктора юридичних наук, професора, академіка-засновника НАПрНУ, першого Голови Конституційного Суду України Леоніда Петровича Юзькова (м. Хмельницький, 17 травня 2024 року). Хмельницький : Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова, 2024. С. 189-192. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/18497>.