



ДОПОВІДЬ Голови НАДС

про стан системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад



НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО УКРАЇНИ
З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

ЗМІСТ

ВСТУПНЕ СЛОВО	4
РОЗДІЛ I. ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ, ГОЛІВ МІСЦЕВИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ, ЇХ ПЕРШИХ ЗАСТУПНИКІВ ТА ЗАСТУПНИКІВ, ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ, ДЕПУТАТІВ МІСЦЕВИХ РАД В УКРАЇНІ: ДОСВІД РЕФОРМИ	6
1.1. Професійне навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад у контексті реформування державного управління в Україні.....	6
1.2. Правове регулювання системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад: сучасні трансформації та законопроектні ініціативи.....	9
1.3. Моніторингове дослідження системи професійного навчання державних службовців у 2020 році за субіндикаторами Програми SIGMA.....	24
РОЗДІЛ II. ПІДГОТОВКА ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЗА ОСВІТНІМ СТУПЕНЕМ МАГІСТРА ЗА СПЕЦІАЛЬНІСТЮ 281 «ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ» ГАЛУЗІ ЗНАНЬ 28 «ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ» У 2018-2020 РОКАХ	31
2.1. Система підготовки здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування» в Україні	31
2.2. Підготовка здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за державним замовленням Національного агентства України з питань державної служби.....	44
РОЗДІЛ III. ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ, ГОЛІВ МІСЦЕВИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ, ЇХ ПЕРШИХ ЗАСТУПНИКІВ ТА ЗАСТУПНИКІВ, ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ТА ДЕПУТАТІВ МІСЦЕВИХ РАД В УКРАЇНІ	54
3.1. Діяльність регіональних центрів підвищення кваліфікації, Дніпропетровського, Львівського, Одеського, Харківського регіональних інститутів державного управління Національної академії державного управління при Президентові України з підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад у 2018-2020 роках.....	56
3.2. Підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування за державним замовленням Національного агентства України з питань державної служби.....	67
3.3. Українська школа урядування в системі підвищення кваліфікації осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування	73
РОЗДІЛ VI. ПОТРЕБИ У ПРОФЕСІЙНОМУ НАВЧАННІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ, ГОЛІВ МІСЦЕВИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ, ЇХ ПЕРШИХ ЗАСТУПНИКІВ ТА ЗАСТУПНИКІВ, ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ	82
4.1. Визначення загальних потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування у 2019-2021 роках	83
4.2. Вивчення індивідуальних потреб у професійному навчанні державних службовців у 2019-2021 роках	98

РОЗДІЛ V. СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ ТА МОНІТОРИНГУ ЯКОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ, ГОЛІВ МІСЦЕВИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ, ЇХ ПЕРШИХ ЗАСТУПНИКІВ ТА ЗАСТУПНИКІВ, ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ	110
5.1. Опитування державних службовців щодо їх задоволеності рівнем організації професійного навчання	111
5.2. Дослідження щодо проведення навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування за програмами підвищення кваліфікації, розробленими суб'єктами надання освітніх послуг у сфері професійного навчання та погодженими НАДС у 2020 році	126
РОЗДІЛ VI. ПРІОРИТЕТНІ ЗАВДАННЯ ЩОДО РОЗБУДОВИ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ, ГОЛІВ МІСЦЕВИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ, ЇХ ПЕРШИХ ЗАСТУПНИКІВ ТА ЗАСТУПНИКІВ, ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ТА ДЕПУТАТІВ МІСЦЕВИХ РАД.....	133
ДОДАТКИ.....	138

ВСТУПНЕ СЛОВО

Побудова на основі європейських стандартів та досвіду в Україні спроможної сервісної та цифрової держави є головною метою реформування державного управління в Україні на найближчу перспективу. У результаті такої реформи суспільство отримає високоякісні та доступні адміністративні послуги за зручними та зрозумілими процедурами для громадян і бізнесу, професійну та політично нейтральну публічну службу, орієнтовану на захист інтересів громадян, а також ефективні і підзвітні громадянам державні інституції, які формують державну політику та успішно її реалізують для сталого розвитку держави.

Вочевидь визначальною ланкою у досягненні проголошеної мети є професійна система державної служби та служби в органах місцевого самоврядування. Відтак, питання формування професійного, компетентного, вмотивованого персоналу державних органів та органів місцевого самоврядування, зорієнтованого на особистий професійний розвиток та кар'єрне зростання для якісного виконання функцій держави та місцевого самоврядування, стає загальносуспільною і управлінсько-кадровою вимогою сьогодення.

Динамічні зміни у соціальних, політичних, економічних, культурних відносинах у суспільстві стали поштовхом до унормування питання професійного навчання осіб, уповноважених на виконання функцій держави і місцевого самоврядування, у національному законодавстві. Ураховуючи вітчизняний досвід та кращі європейські традиції, вітчизняне законодавство інтегрувало нормативно-правові акти, які змінили погляди на зміст і якість професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, урізноманітнили його форми, сформували правове підґрунтя для визначення потреб та оцінювання результативності професійного навчання, а також розширення кола суб'єктів надання відповідних освітніх послуг.

Докорінно змінилося розуміння завдань і функцій системи професійного навчання осіб, уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування. Схвалення у грудні 2017 року Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад і подальша реалізація її положень дозволили Україні зробити значний крок у напрямі зміни підходів до формування та реалізації державної політики у сфері професіоналізації управлінського корпусу. Це також стало можливим завдяки послідовному впровадженню принципів партнерства, цілеспрямованості, прогностичності та відкритості у співпрацю із державними органами, органами місцевого самоврядування, інститутами громадянського суспільства, програмами міжнародної технічної допомоги, суб'єктами надання освітніх послуг, особами, уповноваженими на виконання функцій держави та місцевого самоврядування. Сьогодні ефективно функціонують у складі авторитетних та знаних в Україні та міжнародній спільноті представників експертної, наукової, адміністративної еліти такі консультативно-дорадчі органи Національного агентства України з питань державної служби, як Координаційна рада з питань професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад та експертно-консультативна рада з питань погодження програм підвищення кваліфікації осіб, уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування.

Курс держави на професіоналізацію управлінських кадрів для органів державної влади та органів місцевого самоврядування послідовно продовжено із прийняттям Стратегії реформування державного управління України на період до 2025 року, в якій підвищення якості професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування визначено невід'ємним компонентом модернізації державного управління. Завдання щодо посилення професійного потенціалу персоналу на всіх ієрархічних щаблях органів державної влади та органів місцевого самоврядування, формування системи цінностей демократичного врядування на основі мотивації посадовців до професійного розвитку, етики

і культури зумовлює формування ефективної та дієвої системи професійного навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування.

В основу цієї доповіді покладено результати аналітичної та моніторингової діяльності Національного агентства України з питань державної служби у сфері формування та функціонування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад, що проводилась у співпраці з державними органами, органами місцевого самоврядування, закладами вищої та післядипломної освіти, міжнародними партнерами та інститутами громадянського суспільства. Метою доповіді є аналіз стану справ у сфері професійного навчання осіб, уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування, а також його альтернативне оцінювання та напрацювання пріоритетних кроків подальшого розвитку системи професійного навчання, реалізація яких сприятиме забезпеченню виконання завдань у рамках Стратегії реформування державного управління України на період до 2025 року.

*Наталія АЛЮШИНА,
Голова Національного агентства України
з питань державної служби*

РОЗДІЛ І. ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ, ГОЛІВ МІСЦЕВИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ, ЇХ ПЕРШИХ ЗАСТУПНИКІВ ТА ЗАСТУПНИКІВ, ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ, ДЕПУТАТІВ МІСЦЕВИХ РАД В УКРАЇНІ: ДОСВІД РЕФОРМИ

1.1. Професійне навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад у контексті реформування державного управління в Україні

Невід'ємною складовою сталого розвитку України є формування та функціонування ефективної системи державного управління, здатної виробляти і реалізовувати цілісну державну політику, спрямовану на потреби громадян, сталий суспільний розвиток та адекватне реагування на внутрішні і зовнішні виклики.

Закладені схваленою Указом Президента України від 12 січня 2015 р. № 5/2015 Стратегією сталого розвитку «Україна – 2020» основні завдання держави щодо децентралізації та реформи державного управління за вектором «відповідальність» спрямовувались, перш за все, на побудову прозорої системи державного управління, створення професійного інституту державної служби, а також забезпечення спроможності місцевого самоврядування та розбудову дієвої системи територіальної організації влади в Україні.

Водночас ефективність реформування державного управління можлива лише за умови удосконалення механізмів управління людськими ресурсами на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування, зокрема шляхом формування нової моделі системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад (далі – система професійного навчання). Адже успішна реалізація реформи державного управління залежить від професіоналізму осіб, уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування, що передбачає зокрема постійне підвищення рівня їх професійної компетентності.

Саме тому питання побудови професійної державної служби, а також створення ефективної системи професійного навчання знайшло своє відображення у ключових стратегічних та програмних документах розвитку країни.

Відповідно до Стратегії реформування державного управління України на період до 2021 року, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 р. № 474 (далі – Стратегія РДУ на період до 2021 року), створення професійної державної служби має виключне значення для держави з перехідною економікою, а цілі реформування державного управління не можуть бути досягнуті без професійних, добросесних та етичних державних службовців. Зазначене обумовило визначення одним із завдань реалізації Стратегії РДУ на період до 2021 року за напрямом «Державна служба та управління людськими ресурсами» реформування системи професійного навчання державних службовців, зокрема шляхом впровадження сучасної цілісної, мобільної та гнучкої системи професійного навчання державних службовців з розвинутою інфраструктурою та належним ресурсним забезпеченням, яка орієнтована на розвиток компетентностей та потреби в професійному розвитку державних службовців.

У рамках виконання положень Стратегії РДУ на період до 2021 року розпорядженням Кабінету Міністрів України від 01 грудня 2017 р. № 974-р було схвалено Концепцію реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад (далі – Концепція реформування системи професійного навчання), метою якої стало визначення стратегічних напрямів, механізмів та строків формування сучасної ефективної системи професійного навчання, яка забезпечуватиме підвищення рівня професійної компетентності зазначених категорій осіб,

буде зорієнтована на потреби особистості у професійному розвитку протягом усього життя та сприятиме впровадженню принципів належного врядування. Документ, насамперед, зорієнтований на сприяння реалізації основних повноважень Кабінету Міністрів України у сфері вдосконалення державного управління, зокрема здійсненню заходів щодо кадрового забезпечення органів виконавчої влади з метою підвищення ефективності їх діяльності, а також виконання основних положень Плану дій Уряду на відповідні роки у частині професіоналізації державної служби.

Згідно з Концепцією реформування системи професійного навчання нова модель системи професійного навчання розвивається з урахуванням положень Меморандуму безперервної освіти Європейської Комісії та базується на принципах (рис. 1.1.1):

- визначення потреби у професійному розвитку;
- наближеності освітніх послуг до місця проживання та роботи особи;
- обов'язковості та безперервності, тобто забезпечення прагнення державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад до самоосвіти та професійного розвитку протягом усього життя;
- цілеспрямованості, прогностичності та випереджувального характеру;
- інноваційності та практичної спрямованості;
- індивідуалізації та диференціації підходів до навчання;
- відкритості;
- гарантованості фінансування професійного навчання.



Рис. 1.1.1. Принципи, шляхи та мета нової моделі системи професійного навчання, визначені Концепцією реформування системи професійного навчання

Реалізація Концепції реформування системи професійного навчання з урахуванням першочергових та довгострокових завдань здійснюється за такими напрямками, як: створення належних умов для забезпечення професійного розвитку державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад; формування ефективної системи

визначення потреб у їх професійному навчанні, побудованому на принципах безперервності, обов'язковості та плановості; розвиток ринку освітніх послуг у сфері професійного навчання; запровадження механізму співпраці державних органів, органів місцевого самоврядування, інститутів громадянського суспільства, програм міжнародної технічної допомоги, всеукраїнських асоціацій органів місцевого самоврядування, установ, закладів різних форм власності, що надають освітні послуги, а також залучення всеукраїнських асоціацій органів місцевого самоврядування до створення системи професійного навчання посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад та забезпечення функціонування ринку відповідних освітніх послуг.

Загалом з початку реалізації реформи державного управління вдалось досягти значного прогресу у впровадженні нових підходів до розвитку та функціонування системи професійного навчання. Зокрема розроблено та затверджено нове Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад, розпочато удосконалення механізму фінансування системи професійного навчання, актуалізовано співпрацю суб'єктів надання освітніх послуг з професійного навчання та замовників таких послуг, забезпечено систематичне визначення та аналіз потреб у професійному навчанні, впроваджено механізми проведення моніторингу та оцінки якості освітніх послуг у сфері професійного навчання та оцінювання результативності навчання, утворено Українську школу урядування, здійснено заходи з професійного розвитку викладачів та тренерів, забезпечено функціонування вебпорталу управління знаннями у сфері професійного навчання тощо.

Водночас потрібно визнати, що у сфері професійного навчання залишились не вирішеними окремі проблеми, що стримує інноваційний розвиток системи професійного навчання. Перш за все, це стосується подальшого розвитку ринку освітніх послуг у сфері професійного навчання, запровадження більш дієвих механізмів забезпечення якості і безперервності професійного навчання, а також мотивації управлінських кадрів до розвитку їх професійних компетентностей тощо. Тому питання професійного навчання осіб, уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування, знайшли подальший розвиток у нових державних стратегічних документах.

Стратегія реформування державного управління України на 2022-2025 роки, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 21 липня 2021 р. № 831-р (далі – Стратегія РДУ на 2022-2025 роки), стала продовженням попереднього етапу впровадження реформи державного управління, зокрема розбудови професійної, доброчесної, політично нейтральної державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, а також підвищення якості професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування як невід'ємного компоненту модернізації державного управління.

Серед завдань Стратегії РДУ на 2022-2025 роки передбачено подальший розвиток сучасної системи професійного навчання, що включатиме такі компоненти: визначення потреб у професійному навчанні; формування, розміщення і виконання державного замовлення; формування мотивації до підвищення рівня професійної компетентності; забезпечення функціонування і розвитку ринку надання освітніх послуг у сфері професійного навчання; моніторинг та оцінку якості навчання.

Крім того питання професійного розвитку вищого корпусу державної служби, методологічного, методичного забезпечення професійного навчання управлінських кадрів, підготовки кадрового резерву для державної служби розглядаються як основа для формування концепції закладу освіти нового типу – вищої школи публічного управління.

Увага до питання професійного навчання, що зумовлена визнанням провідної ролі професіоналізації у розвитку інститутів держави, пов'язана із вимогами до особливостей організації такого навчання з огляду на специфіку цільової аудиторії, спрямування освітнього простору на актуальний контекст і стратегічні орієнтири.

І не випадково Урядом України питання професійного розвитку державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування розглядаються у поєднанні з таким важливим

елементом системи професійного навчання як управління результативністю. Відповідно завдання з реалізації Стратегії РДУ на 2022-2025 роки за напрямом «Професійна публічна служба та управління персоналом» у частині професійного розвитку та управління результативністю передбачають цикл заходів, спрямованих на забезпечення якості освітніх послуг, а також розвиток системи професійного навчання, що ґрунтується на аналізі її сучасного стану та перспективного бачення, зокрема:

проведення незалежного огляду системи підготовки державних службовців та підготовка пропозицій щодо її розвитку;

забезпечення розроблення та впровадження програм підвищення кваліфікації державних службовців з питань проєктного менеджменту, стратегічного планування, управління та європейської інтеграції;

забезпечення формування гендерної компетентності державних службовців шляхом включення гендерного компонента в програми підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців;

забезпечення впровадження програми підвищення кваліфікації для державних службовців, які займають посади державної служби категорій «А» та «Б», працівників служб управління персоналом з питань управління персоналом та управління результативністю;

удосконалення процедур та інструментів оцінки результативності службової діяльності державних службовців, її узгодження з процесами стратегічного планування і звітування;

створення рівних можливостей для закладів освіти у сфері підвищення кваліфікації державних службовців незалежно від форми власності;

удосконалення механізму формування, розміщення та виконання державного замовлення на підготовку і підвищення кваліфікації державних службовців шляхом впровадження відкритої, прозорої системи розміщення державного замовлення з використанням функціональних можливостей вебпорталу управління знаннями у сфері професійного навчання.

В Україні продовжується реформування системи державного управління, у рамках якого діяльність Національного агентства України з питань державної служби (далі – НАДС) зокрема буде спрямована на створення умов для розвитку конкуренції на ринку освітніх послуг у сфері професійного навчання, формування нового змісту професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад, його випереджального характеру та практичної спрямованості, забезпечення якості освітніх послуг.

1.2. Правове регулювання системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад: сучасні трансформації та законопроєктні ініціативи

Розбудову, функціонування та розвиток системи професійного навчання регулює сукупність законодавчих та нормативно-правових актів, стратегічних та програмних документів у сфері державного управління та місцевого самоврядування.

Законодавчим підґрунтям професійного навчання державних службовців є Закон України «Про державну службу», яким одним із принципів державної служби визначено професіоналізм як компетентне, об'єктивне і неупереджене виконання посадових обов'язків, постійне підвищення державним службовцем рівня своєї професійної компетентності. Зазначений принцип транспонується на норми, закріплені у статтях 7, 8 цього Закону, згідно з якими державний службовець має право на професійне навчання і просування по службі з урахуванням професійної компетентності та зобов'язаний постійно підвищувати рівень своєї професійної компетентності. Стаття 48 Закону України «Про державну службу» встановлює, що державним службовцям створюються умови для підвищення рівня професійної компетентності шляхом професійного навчання, яке проводиться постійно.

Загальні засади правового регулювання професійного навчання посадових осіб місцевого самоврядування закладено в Законі України «Про службу в органах місцевого самоврядування», який серед принципів такої служби визначає принцип професіоналізму і встановлює одним із обов'язків посадових осіб місцевого самоврядування постійне підвищення професійної кваліфікації.

Однак чинним законодавством не унормовано питання діяльності служби персоналу в органі місцевого самоврядування, не визначено її роль в організації професійного навчання посадових осіб місцевого самоврядування, не врегульовано запровадження відповідної системи мотивації до постійного професійного розвитку службовців в органі місцевого самоврядування. Для вирішення цих питань НАДС у рамках здійснення реформи місцевого самоврядування розроблено нову редакцію Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», в якій закладаються норми, що сприятимуть підвищенню професіоналізму службовців, які займають посади в органах місцевого самоврядування, зокрема в частині забезпечення безперервності, обов'язковості, плановості професійного навчання посадових осіб місцевого самоврядування протягом перебування їх на службі в органах місцевого самоврядування.

Проектом акта пропонується врегулювати питання утворення служби управління персоналом в органі місцевого самоврядування, однією з основних функцій якої вбачається забезпечення організації професійного навчання посадових осіб місцевого самоврядування, у тому числі шляхом визначення потреб у професійному навчанні, підготовки за результатами узагальнення потреб відповідного плану професійного розвитку, складання разом із посадовою особою місцевого самоврядування індивідуальної програми професійного розвитку тощо.

Питання підвищення професійного рівня депутатів місцевих рад на законодавчому рівні врегульовується статтею 33¹ Закону України «Про статус депутатів місцевих рад», якою встановлено право депутатів місцевої ради на підвищення своєї кваліфікації. Порядок організації підвищення кваліфікації депутатів місцевих рад визначає відповідна рада.

Водночас фактично поза увагою системи професійного навчання залишається більша частина депутатського корпусу місцевих рад (за виключенням тієї невеликої кількості депутатів місцевих рад, які є державними службовцями або посадовими особами місцевого самоврядування), що свідчить про потребу в організації їх системного підвищення кваліфікації та професійного розвитку упродовж строку здійснення ними повноважень.

Найбільш гостро ця проблема постає сьогодні, коли в умовах децентралізації та реформування місцевого самоврядування в Україні утворено 1 470 територіальних громад, інтереси яких представляють 42 560 депутатів місцевих рад¹, і, відповідно, зростають вимоги до рівня компетентності депутатів місцевих рад як невіддільної складової управління людськими ресурсами в органах місцевого самоврядування.

За таких умов виникає необхідність у внесенні змін до Закону України «Про статус депутатів місцевих рад» в частині створення належних умов для підвищення професійного рівня депутатів місцевих рад, встановлення обов'язковості навчання для вперше обраних депутатів місцевих рад протягом року після набуття повноважень, для депутатів місцевих рад – не менше одного разу протягом строку здійснення повноважень; передбачення механізму фінансування професійного навчання депутатів місцевих рад за рахунок коштів відповідних місцевих бюджетів та інших джерел, не заборонених законодавством, у встановленому законодавством порядку в закладах освіти, установах, організаціях, незалежно від форми їх власності, що мають право надавати освітні послуги, у тому числі за кордоном. Апарат відповідної сільської, селищної, міської, районної, обласної ради та її виконавчого комітету у межах видатків, передбачених у відповідних місцевих бюджетах на навчання посадових осіб

¹ Моніторинг процесу децентралізації влади та реформування місцевого самоврядування (станом на 16 липня 2021 року). Режим доступу:

https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/742/%D0%9C%D0%BE%D0%BD%D1%96%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B8%D0%BD%D0%B3_16.07.2021.pdf

місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, має забезпечувати організацію професійного навчання депутатів місцевих рад.

Крім того на порядку денному залишається внесення змін до Закону України «Про політичні партії в Україні» в частині зобов'язання політичних партій, що отримують державне фінансування, передбачати певну частку витрат за рахунок такого фінансування на професійне навчання депутатів місцевих рад, обраних від зазначених політичних партій.

Говорячи про правові прогалини у сфері організації професійного навчання осіб, уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування, доцільно акцентувати й на неврегульованості чинним законодавством питання професійного навчання голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, яка виникла після позбавлення їх статусу державних службовців.

Таким чином, прийняття нової редакції Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», внесення змін до законів України «Про статус депутатів місцевих рад», «Про політичні партії в Україні» та «Про місцеві державні адміністрації» має стати одним із кроків на шляху побудови в Україні професійної та ефективної системи місцевого самоврядування з урахуванням кращих міжнародних практик та національного досвіду.

Разом з тим нормативно-правова база у сфері професійного навчання активно розвивалась упродовж 2018-2021 років у рамках впровадження Концепції реформування системи професійного навчання відповідно до затвердженого Урядом України плану заходів щодо реалізації Концепції реформування системи професійного навчання (розпорядження Кабінету Міністрів України від 10 травня 2018 р. № 342-р), розробленого для удосконалення та розвитку взаємопов'язаних компонентів системи професійного навчання.

Забезпечення функціонування і розвитку ринку освітніх послуг у сфері професійного навчання

Основним нормативно-правовим актом, що встановлює організаційні засади функціонування системи професійного навчання, запроваджує якісно новий підхід до підвищення рівня професійної компетентності осіб, уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування, визначає механізми та інструменти державного регулювання розвитку ринку освітніх послуг у сфері професійного навчання в Україні, є Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 06 лютого 2019 р. № 106 (далі – Положення про систему професійного навчання).

Положення про систему професійного навчання як базовий підзаконний нормативно-правовий акт у сфері професійного навчання визначає:

принципи системи професійного навчання, як то: цілеспрямованість, інноваційність, відкритість та академічна доброчесність, індивідуалізація та диференціація підходів до навчання; наближеність освітніх послуг до місця проживання та проходження служби особи, гарантованості фінансування професійного навчання;

інституційну структуру системи професійного навчання, що включає замовників та суб'єктів надання освітніх послуг у сфері професійного навчання (провайдерів);

способи реалізації державними службовцями, головами місцевих державних адміністрацій, їх першими заступниками та заступниками, посадовими особами місцевого самоврядування та депутатами місцевих рад права на професійне навчання, а саме: навчання за освітньо-професійною програмою підготовки магістра за спеціальностями, необхідними для професійної діяльності на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування, зокрема за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» галузі знань 28 «Публічне управління та адміністрування»; підвищення кваліфікації; стажування; самоосвіту;

обов'язковість підвищення кваліфікації за загальними, спеціальними професійними (сертифікатними) програмами та короткостроковими програмами державними службовцями,

головами місцевих державних адміністрацій, їх першими заступниками та заступниками, посадовими особами місцевого самоврядування, депутатами місцевих рад;

особливості нарахування за результатами професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування кредитів Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи (далі – ЄКТС) та їх обліку службою управління персоналом;

вимоги до програм підвищення кваліфікації з урахуванням їх розподілу за змістом на загальні та спеціальні, за тривалістю та інтенсивністю – на професійні (сертифікатні) (довгострокові програми обсягом не менше двох кредитів ЄКТС) та короткострокові (від 0,2 до 1 кредиту ЄКТС);

процедуру визначення загальних, спеціальних й індивідуальних потреб у професійному навчанні, а також формування, розміщення і виконання державного замовлення на професійне навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування;

вимоги до оцінювання та моніторингу системи професійного навчання.



Рис. 1.2.1. Основні норми Положення про систему професійного навчання

Також Положенням про систему професійного навчання вперше унормовано питання фінансування підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадовими особами місцевого самоврядування. Міністерствам, іншим центральним та місцевим органам виконавчої влади в межах затверджених їм відповідних бюджетних призначень під час складання кошторисів встановлено передбачати починаючи з 2020 року кошти на підвищення кваліфікації державних службовців апарату цих органів, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників у розмірі не більше ніж 2 % фонду оплати праці. Іншим державним органам та організаціям, на які поширюється дія законів України «Про державну службу» та «Про службу в органах місцевого самоврядування», рекомендовано у межах затверджених їм відповідних бюджетних призначень під час складання кошторисів передбачати починаючи з 2020 року кошти на підвищення кваліфікації державних службовців апарату цих органів у розмірі не більше ніж 2 % фонду оплати праці. Органам місцевого самоврядування рекомендовано під час складання і затвердження відповідних місцевих

бюджетів передбачати починаючи з 2020 року видатки на підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування у розмірі не менше ніж 2 % фонду оплати праці.

Говорячи про розвиток ринку освітніх послуг у сфері професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, не можливо оминати питання формування мережі суб'єктів надання відповідних освітніх послуг.

Зміна кон'юнктури ринку освітніх послуг в умовах соціально-економічних трансформацій об'єктивно вимагає трансформації поглядів на систему професійного навчання. З прийняттям Указу Президента України від 05 листопада 2020 р. № 487/2020 «Про впорядкування використання об'єктів державної власності, що перебувають в управлінні Державного управління справами», розпоряджень Кабінету Міністрів України від 29 грудня 2020 р. № 1667-р «Про передачу цілісних майнових комплексів державних закладів освіти до сфери управління Міністерства освіти і науки» та 24 лютого 2021 р. № 147-р «Деякі питання реорганізації закладів освіти» Національна академія державного управління при Президентові України (далі – НАДУ) та Дніпропетровський, Львівський, Одеський, Харківський регіональні інститути державного управління НАДУ (далі – регіональні інститути державного управління НАДУ) були передані до сфери управління Міністерства освіти і науки України, а також реорганізовані шляхом приєднання до інших закладів вищої освіти.

Виведення із системи професійного навчання НАДУ, яка згідно із частиною третьою статті 48 Закону України «Про державну службу» здійснювала науково-методичне забезпечення діяльності системи підготовки, перепідготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців, а також регіональних інститутів державного управління НАДУ, на які відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2004 р. № 1681 «Про регіональний центр підвищення кваліфікації» були покладені функції регіональних центрів підвищення кваліфікації у відповідних областях, стало додатковим мотивом для перегляду на державному рівні підходів до формування сучасної системи професійного навчання і обумовило необхідність пошуку шляхів вирішення питання координаційного, науково-методичного забезпечення системи професійного навчання, забезпечення організації та проведення підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування в областях, в яких ці функції виконували регіональні інститути НАДУ. Саме тому на порядку денному постало питання утворення закладу освіти з принципово новою філософією організації освітньої діяльності з професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування для забезпечення цілісності і повноти мережі закладів післядипломної освіти, що здійснюють підвищення кваліфікації осіб, уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування, зокрема на регіональному рівні.

Важливим кроком у реформуванні системи професійного навчання, зокрема в частині розширення можливостей щодо належної організації професійного навчання осіб, уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування, забезпечення зручності та доступності професійного навчання стало утворення вебпорталу управління знаннями у сфері професійного навчання «Портал управління знаннями» (далі – Портал управління знаннями), положення про який затверджено наказом НАДС від 26 листопада 2019 р. № 209-19, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 12 грудня 2019 р. за № 1234/34205. Відповідно до зазначеного Положення Портал управління знаннями як державна спеціалізована інформаційно-телекомунікаційна система забезпечує доступ до безоплатних інформаційних послуг у сфері професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування через мережу Інтернет.

Портал управління знаннями дає можливість забезпечувати комунікацію у сфері професійного навчання між замовникам освітніх послуг у сфері професійного навчання (державними органами та органами місцевого самоврядування, а також державними

службовцями, головами місцевих державних адміністрацій, їх першими заступниками та заступниками, посадовими особами місцевого самоврядування) та суб'єктами надання освітніх послуг (закладами освіти, підприємствами, установами, організаціями будь-якої форми власності, що провадять освітню діяльність у сфері професійного навчання, міжнародними або іноземними установами, організаціями, які реалізують відповідні програми, проектами міжнародної технічної допомоги).

Станом на 01 жовтня 2021 року на Порталі управління знаннями зареєстровано 121 суб'єкт надання освітніх послуг, понад 4 тис. державних органів та органів місцевого самоврядування, які є замовниками освітніх послуг з підвищення кваліфікації їх персоналу, близько 68 тис. державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, які мають змогу обирати теми, напрями та суб'єктів надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації більш як за 1 200 програмами підвищення кваліфікації різноманітного тематичного спрямування.



Рис. 1.2.2. Портал управління знаннями у цифрах

Формування, розміщення і виконання державного замовлення

Відносини у сфері формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів регулюють Бюджетний кодекс України, Закон України «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів» (далі – Закон України про формування та розміщення державного замовлення), Порядок розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 20 травня 2013 р. № 363 (далі – Порядок розміщення державного замовлення) та ін.

Створення умов для розвитку конкурентного середовища у сфері професійного навчання, рівних можливостей для суб'єктів надання освітніх послуг незалежно від їх форми власності та забезпечення ефективного використання коштів державного бюджету впродовж останніх років здійснювалось шляхом удосконалення системи державного замовлення на підготовку здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» галузі знань 28 «Публічне управління та адміністрування» та підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування (далі – державне замовлення на професійного навчання) на основі принципів добросовісної конкуренції, відкритості та прозорості.

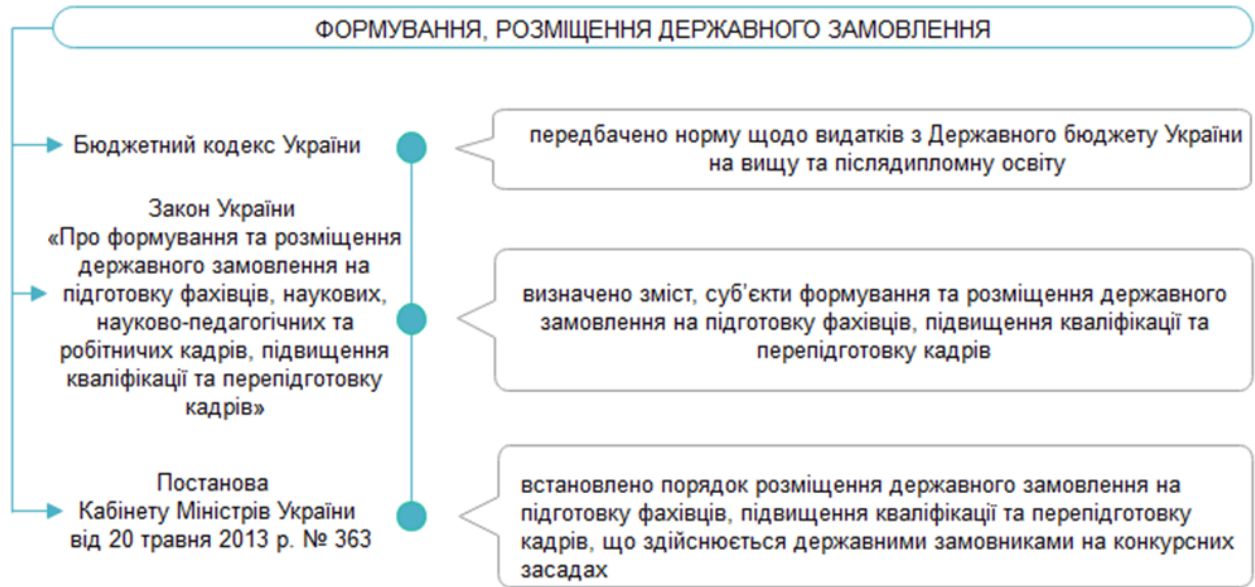


Рис. 1.2.3. Базове законодавство у сфері формування та розміщення державного замовлення

Так, у 2019-2021 роках НАДС було актуалізовано низку нормативно-правових актів, що регулюють формування та розміщення державного замовлення на професійне навчання. Зокрема з метою приведення Порядку формування державного замовлення на підготовку і підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, інших державних органів, на працівників яких поширюється дія Закону України «Про державну службу», та органів військового управління Збройних Сил, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 14 липня 1999 р. № 1262 «Про фінансове забезпечення підготовки і підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування та органів військового управління Збройних Сил» (далі – Порядок формування державного замовлення), у відповідність до вимог Закону України «Про внесення змін до Бюджетного кодексу України щодо запровадження середньострокового бюджетного планування» до урядового акту було внесено зміни в частині формування державного замовлення на професійне навчання на плановий рік та наступні за плановим роком два бюджетні періоди. Також Порядком формування державного замовлення єдиним державним замовником на підготовку здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» галузі знань 28 «Публічне управління та адміністрування» за вечірньою, заочною, дистанційною формами здобуття освіти та підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування було визначено НАДС (постанова Кабінету Міністрів України від 28 квітня 2021 р. № 446). Це обумовлено:

по-перше, передачею до сфери управління Міністерства освіти і науки України та реорганізацією шляхом приєднання до інших закладів вищої освіти НАДУ та регіональних інститутів державного управління НАДУ;

по-друге, відмовою НАДС від пролонгації норми абзацу четвертого пункту другого постанови Кабінету Міністрів України від 27 вересня 2016 р. № 674 «Деякі питання реформування системи професійного навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування», яким було передбачено виконання державного замовлення НАДС на підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування поза конкурсом закладами освіти, що перебували у сфері управління Міністерства захисту довкілля та природних ресурсів, Міністерства юстиції, Державної служби фінансового моніторингу, Державного управління справами та Національної академії педагогічних наук.

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 03 березня 2021 р. № 165-р «Про внесення змін до розпоряджень Кабінету Міністрів України від 01 грудня 2017 р. № 974 і від 10 травня 2018 р. № 342» передбачено удосконалити механізм формування, розміщення та виконання державного замовлення на професійне навчання на третьому етапі реалізації Концепції реформування системи професійного навчання (2021 і 2022 роки) шляхом запровадження відкритої, прозорої системи розміщення державного замовлення з використанням функціональних можливостей Порталу управління знаннями. Відповідно до плану заходів з реалізації Концепції реформування системи професійного навчання (розпорядження Кабінету Міністрів України від 10 травня 2018 р. № 342) передбачено до IV кварталу 2022 року здійснити підготовку та реалізацію експериментального проєкту щодо запровадження конкурсного відбору виконавців державного замовлення з використанням функціональних модулів Порталу управління знаннями. Впровадження функціонального модуля «Конкурсний відбір виконавців державного замовлення» на цьому вебпорталі дозволить спростити процедуру розміщення державного замовлення на професійне навчання та зменшити корупційні ризики під час її проведення.

Отже, сьогодні є всі підстави вважати, що на державному рівні приділяється увага удосконаленню процедур, механізмів, інструментів формування і розміщення державного замовлення на професійне навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування.

Водночас 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 в частині визначення форми власності закладів освіти, які мають право здійснювати освітню діяльність з професійного навчання за державним замовленням. Для вирішення цієї проблеми є необхідність в узгодженні норми Бюджетного кодексу та Закону України про формування та розміщення державного замовлення в частині визначення суб'єктів виконання державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів.

Визначення потреб у професійному навчанні

Як зазначалось раніше, однією із базових умов, що впливає на ефективність функціонування системи професійного навчання, є вивчення потреб у професійному навчанні осіб, уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування (далі – потреби у професійному навчанні), яке нерозривно пов'язано із плануванням, моніторингом та оцінюванням результативності професійного навчання.

Розуміючи, що система професійного навчання повинна бути гнучкою, орієнтованою на професійний розвиток державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та здатною оперативно реагувати на запити державних органів та органів місцевого самоврядування, НАДС здійснювались конкретні кроки, спрямовані на створення дієвої системи визначення потреб у професійному навчанні, зокрема щодо плановості та періодичності вивчення як індивідуальних потреб у професійному навчанні осіб, уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування, так і загальних потреб органів державної влади та органів місцевого самоврядування у розрізі категорій посад державної служби та служби в органах місцевого самоврядування.

Ключовим документом у сфері визначення потреб у професійному навчанні поряд із згаданим вище Порядком формування державного замовлення (постанова Кабінету Міністрів України від 14 липня 1999 р. № 1262) стала Методика визначення та проведення аналізу потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, затверджена наказом НАДС від 05 жовтня 2019 р. № 188-19, зареєстрованим в Міністерстві юстиції

України 13 листопада 2019 р. за № 1157/34128 (далі – Методика визначення та проведення аналізу потреб у професійному навчанні).

Методика визначення та проведення аналізу потреб у професійному навчанні встановлює механізм визначення та проведення аналізу загальних, спеціальних та індивідуальних потреб державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування у підвищення кваліфікації та навчанні за освітньо-професійною програмою для здобуття ступеня вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» 28 галузі знань «Публічне управління та адміністрування».

У 2021 році з урахуванням Закону України «Про внесення змін до Бюджетного кодексу України щодо запровадження середньострокового бюджетного планування» та з метою приведення у відповідність до положень Порядку формування державного замовлення (постанова Кабінету Міністрів України від 14 липня 1999 р. № 1262) було актуалізовано Методику визначення та проведення аналізу потреб у професійному навчанні (наказ НАДС від 12 червня 2021 р. № 128-21 «Про внесення змін до Методики визначення та проведення аналізу потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування», зареєстрований в Міністерстві юстиції України 02 вересня 2021 р. за № 1156/36778), зокрема в частині впровадження середньострокового бюджетного планування загальних потреби у професійному навчанні.

НАДС відповідно до зазначеної Методики за результатами вивчення потреб у професійному навчанні формує пропозиції щодо включення до проєкту державного замовлення на професійне навчання на плановий рік та наступні за плановим роком два бюджетні періоди та перелік пріоритетних напрямів (тем) для підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування за загальними професійними (сертифікатними) та короткостроковими програмами на плановий рік.

Також з метою запровадження дієвої та ефективної системи визначення потреб у професійному навчанні НАДС впровадив процедуру складання державними службовцями та посадовими особами місцевого самоврядування індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності/індивідуальної програми професійного розвитку (далі – індивідуальна програма професійного розвитку) – документу, що визначає індивідуальні потреби державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування у професійному навчанні, форми та види проходження такого навчання.

Визначення індивідуальних потреб у професійному навчанні державних службовців відповідно до Положення про систему професійного навчання (постанова Кабінету Міністрів України від 06 лютого 2019 р. № 106) здійснюються під час щорічного оцінювання результатів їх службової діяльності та складання індивідуальної програми професійного розвитку. Питання щодо особливостей складання, перегляду та моніторингу виконання індивідуальних програм професійного розвитку, впливу їх невиконання або часткового виконання державними службовцями на результати щорічного оцінювання результатів службової діяльності унормовано Методичними рекомендаціями щодо складання та моніторингу виконання індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності державного службовця (індивідуальної програми професійного розвитку), затвердженими наказом НАДС від 26 жовтня 2020 р. № 201-20.

Визначення та аналіз індивідуальних потреб у професійному навчанні посадових осіб місцевого самоврядування здійснюються органами місцевого самоврядування та/або асоціаціями органів місцевого самоврядування за результатами атестації посадових осіб місцевого самоврядування та/або в інший спосіб.

Результати вивчення потреб у професійному навчанні враховуються замовниками освітніх послуг у сфері професійного навчання під час формування і розміщення державного та регіонального замовлення на професійне навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого

самоврядування, а також державними органами та органами місцевого самоврядування під час закупівлі освітніх послуг у суб'єктів надання освітніх послуг незалежно від форми власності для підвищення кваліфікації працівників відповідного органу.

Формування мотивації до підвищення рівня професійної компетентності

З урахуванням положень Меморандуму безперервної освіти Європейської Комісії та реалізуючи принцип безперервності, обов'язковості, плановості професійного навчання, закладений Концепцією реформування системи професійного навчання (розпорядження Кабінету Міністрів України від 01 грудня 2017 р. № 974-р), НАДС створено систему нарахування та обліку за результатами професійного навчання накопичувальної системи освітніх кредитів, що базується на ЄКТС – одиниці вимірювання обсягу навчального навантаження учасників професійного навчання, необхідного для досягнення визначених (очікуваних) результатів навчання.

Відповідно до Порядку нарахування кредитів ЄКТС за результатами професійного навчання, затвердженого наказом НАДС від 12 грудня 2019 р. № 226-19, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України від 26 грудня 2019 р. за № 1288/34259 (далі – Порядок нарахування кредитів ЄКТС), нарахування та облік кредитів ЄКТС за результатами професійного навчання здійснює служба управління персоналом або структурний підрозділ з питань кадрового забезпечення органу місцевого самоврядування, у якому працює державний службовець, посадова особа місцевого самоврядування. Облік кредитів ЄКТС здійснюється за кожним видом професійного навчання (навчанням за освітньо-професійною програмою для здобуття вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» галузі знань 28 «Публічне управління та адміністрування», підвищенням кваліфікації, стажуванням, самоосвітою) шляхом внесення відомостей про нараховані кредити ЄКТС (згідно з додатком до Порядку нарахування кредитів ЄКТС) до особової картки державного службовця або посадової особи місцевого самоврядування.

Нарахування кредитів ЄКТС здійснюється у разі визнання документів та результатів навчання за програмами підвищення кваліфікації, а також участі у заходах з обміну досвідом. Процедура такого визнання унормовано Порядком визнання документів та результатів навчання за програмами підвищення кваліфікації, а також участі у заходах з обміну досвідом, затвердженим наказом НАДС від 12 грудня 2019 р. № 227-19, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 26 грудня 2019 р. за № 1289/34260 (далі – Порядок визнання документів та результатів навчання). Відповідно до Порядку визнання документів та результатів навчання визнанню і підтвердженню підлягають документи про підвищення кваліфікації, видані установами/організаціями/зкладами, які провадять освітню діяльність із підвищення кваліфікації без відповідної ліцензії та/або за неакредитованими (згідно з нормами Положення про систему професійного навчання) загальними професійними (сертифікатними) програмами, результати навчання за сертифікатними програмами підвищення кваліфікації у закладах освіти за кордоном та участі у заходах з обміну досвідом в Україні та за кордоном.

Моніторинг та оцінка якості навчання

Високий рівень суспільної відповідальності осіб, уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування, цілком об'єктивно обумовив необхідність стандартизації вимог до забезпечення і управління якістю їхньої професійної підготовки. У сучасному розумінні якість вищої освіти забезпечується відповідністю умов провадження освітньої діяльності та результатів навчання вимогам законодавства та стандартам вищої освіти, професійним та/або міжнародним стандартам (за наявності), а також потребам заінтересованих сторін і суспільства.

У рамках реалізації Концепції реформування системи професійного навчання (розпорядження Кабінету Міністрів України від 01 грудня 2017 р. № 974-р) та норм Положення про систему професійного навчання (постанова Кабінету Міністрів України від

Об лютого 2019 р. № 106) НАДС здійснено низку заходів щодо запровадження цілісної системи моніторингу та оцінювання якості надання освітніх послуг у сфері професійного навчання. Зокрема НАДС як найбільший державний замовник на підготовку магістрів за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» бере активну участь у процесах стандартизації вищої освіти.

Автономія закладів вищої освіти сприяла тому, що на теренах освітнього простору України з'явилися більше сотні освітньо-професійних програм підготовки магістрів за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування», які пропонуються здобувачам освіти і різняться між собою.

Запровадження стандарту вищої освіти за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» для другого (магістерського) рівня вищої освіти (наказ Міністерства освіти і науки України від 04 серпня 2020 р. № 1001 «Про затвердження стандарту вищої освіти за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» для другого (магістерського) рівня вищої освіти»), до розробки якого активно залучались представники НАДС, дозволило уніфікувати вимоги до суб'єктів надання відповідних освітніх послуг.

Логічним продовженням нововведень у сфері забезпечення якості вищої освіти є запровадження єдиного державного кваліфікаційного іспиту (далі – ЄДКІ) – стандартизованого інструмента моніторингу якості підготовки магістрів, який дозволить об'єктивно оцінити як результати навчання здобувачів вищої освіти, так і результати освітньої діяльності закладів вищої освіти. Постановою Кабінету Міністрів України від 17 липня 2019 р. № 68 затверджено Порядок атестації осіб, які здобувають ступінь магістра, у формі єдиного державного кваліфікаційного іспиту, яким передбачено зокрема атестацію у формі єдиного державного кваліфікаційного іспиту осіб, які здобувають ступінь магістра за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування».

У 2021 році НАДС разом із Міністерством освіти і науки України та фахівцями у сфері державного управління активно працює над розробленням програми ЄДКІ для випускників закладів вищої освіти за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування», що передбачено спільним наказом Міністерства освіти і науки України та НАДС від 24 березня 2021 р. № 368/51-21 «Про забезпечення методичних та організаційних питань проведення єдиного державного кваліфікаційного іспиту за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» галузі знань 28 «Публічне управління та адміністрування».

Питання запровадження ЄДКІ є актуальним як для системи управління якістю вищої освіти, так і для системи управління людськими ресурсами на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування, оскільки вирішить важливі завдання для забезпечення нової якості освіти (об'єктивна екзаменація теоретичних та практичних професійних знань у здобувачів вищої освіти; зменшення корупційних ризиків; рейтингування закладів вищої освіти; сприяння підготовці вмотивованих фахівців; інтеграція вітчизняної системи підготовки фахівця з публічного управління та адміністрування у європейську), адже складові ЄДКІ перевіряють універсальні знання, якими повинен володіти державний службовець та посадова особа місцевого самоврядування у будь-якій країні.

З метою розвитку ринку освітніх послуг у сфері професійного навчання на засадах прозорості та добросовісної конкуренції з відповідною системою моніторингу та оцінки якості освітніх послуг НАДС розроблено Положення про проведення моніторингу якості підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затверджене наказом НАДС від 27 липня 2020 р. № 132-20, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України від 04 вересня 2020 р. за № 850/35133 (далі – Положення про проведення моніторингу якості підвищення кваліфікації).

Положення про проведення моніторингу якості підвищення кваліфікації визначає механізм проведення моніторингу якості підвищення кваліфікації осіб, уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування, та якості освітньої діяльності суб'єктів надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації зазначених категорій осіб. Такий моніторинг проводиться з метою забезпечення контролю якості надання освітніх послуг з

підвищення кваліфікації шляхом отримання об'єктивної інформації, виявлення та відстеження тенденцій щодо якості підвищення їх кваліфікації, встановлення відповідності фактичних результатів освітньої діяльності провайдерів її заявленим цілям, надання відповідних рекомендацій та прийняття управлінських рішень. Моніторинг може бути внутрішнім, який проводиться суб'єктами надання відповідних освітніх послуг, та зовнішній, який може бути ініційований, зокрема НАДС. Моніторинг може проводитися як на загальнодержавному (на рівні більшості регіонів або усїєї території держави) та регіональному (на рівні окремої адміністративно-територіальної одиниці) рівні, так і локальному (на рівні суб'єкта надання відповідних освітніх послуг) (рис. 1.2.4.).



Рис. 1.2.4. Принципи та рівні моніторингу якості підвищення кваліфікації

Ефективним інструментом моніторингу та оцінювання якості навчання та освітньої діяльності суб'єктів надання освітніх послуг є оцінювання результативності професійного навчання державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування. У широкому розумінні оцінювання результативності професійного навчання полягає у тому, щоб зробити висновки стосовно впливу програм підвищення кваліфікації, технологій їх реалізації та результатів навчання на діяльність органів державної влади та органів місцевого самоврядування.

Для встановлення єдиних підходів до проведення службами управління персоналом оцінювання результативності навчання державних службовців, які займають посади державної служби категорії «Б» та «В», посадових осіб місцевого самоврядування, посади яких віднесені до четвертої - сьомої категорії посад в органах місцевого самоврядування (далі – посадові особи місцевого самоврядування IV-VII категорії), НАДС розроблено Методику оцінювання результативності професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, затверджену наказом Національного агентства України з питань державної служби від 03 грудня 2020 р. № 226-20, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 02 лютого 2021 р. за № 134/35756 (далі – Методика оцінювання результативності професійного навчання).

Відповідно до Методики оцінювання результативності професійного навчання метою оцінювання результативності професійного навчання є визначення актуальності, дієвості та практикоорієнтованості професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування відповідно до їх посадових обов'язків, встановлених завдань і ключових показників ефективності, результативності та якості службової діяльності (у разі їх встановлення державним службовцям), стратегічних цілей і завдань державного органу або органу місцевого самоврядування для ефективного планування й організації професійного навчання.

Суть і зміст оцінювання результативності професійного навчання полягає у тому, щоб, по-перше, встановити практичну цінність і корисність набутих та вдосконалених державними

службовцями, посадовими особами місцевого самоврядування під час професійного навчання знань, умінь та навичок; по-друге, встановити як набуті та вдосконаленні знання, уміння та навички вплинули на ефективність, результативність та якість службової діяльності конкретного державного службовця або посадової особи місцевого самоврядування, на досягнення результатів діяльності структурного підрозділу, в якому він/вона працює, а також на стратегічні цілі та завдання державного органу або органу місцевого самоврядування в цілому.

Також слід зазначити, що в сучасній системі забезпечення якості освіти важливе місце відводиться інструментам, процедурам та заходам забезпечення і підвищення якості освіти, серед яких потрібно окремо згадати про вимоги до програм підвищення кваліфікації

Ураховуючи, що зміст навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад має відповідати їх професійним потребам, велика увага НАДС приділялась питанню якості програм підвищення кваліфікації.



Рис. 1.2.5. Унормування вимог до змісту і структури програм підвищення кваліфікації

Насамперед вимоги до програм підвищення кваліфікації унормовано Порядком організації підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, затвердженим наказом НАДС від 26 листопада 2019 р. № 211-19, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 02 січня 2020 р. за № 5/34288 (далі – Порядок організації підвищення кваліфікації), Вимогами до змісту і структури програм підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затвердженими наказом НАДС від 10 жовтня 2019 р. № 185-19, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 13 листопада 2019 р. за № 1159/34130 (далі – Вимоги до змісту і структури програм підвищення кваліфікації), а також методичними рекомендаціями щодо розроблення та оформлення програм підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затвердженими наказом НАДС від 13 березня 2020 р. № 38-20 (далі – Методичні рекомендації щодо розроблення та оформлення програм підвищення кваліфікації.)

З метою напрацювання та реалізації заходів, спрямованих на досягнення цілей реформи системи професійного навчання в частині забезпечення якості навчання, НАДС забезпечено систематичний збір та аналіз даних щодо стану справ у системі професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, а також проводиться аналіз ризиків впровадження реформи (підрозділ 1.3.).

Пріоритети розвитку правового регулювання професійного навчання

Разом із тим у сфері професійного навчання залишається низка викликів, які актуалізують необхідність здійснення додаткових заходів та вжиття зусиль з боку відповідних державних органів, органів місцевого самоврядування.

Не вирішеною залишається проблема недосконалості чинного порядку формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів, який не враховує специфіку та особливості системи професійного навчання. Це, в свою чергу, стримує розвиток ринку освітніх послуг у сфері післядипломної освіти державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, створює нерівні умови для суб'єктів надання освітніх послуг у сфері професійного навчання різних форм власності.

В Україні недостатнім є правове регулювання освіти дорослих. Основні проблеми, які існують у цій сфері: відсутність належних умов для розвитку освіти дорослих, розуміння її цінності, неузгодженість з європейським законодавством і практикою, непорядкованість і відсутність належної правової основи.

Неврегульованим залишається питання організація підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування, що, в кінцевому підсумку, обмежує територіальні громади в можливостях забезпечити розвиток у посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад відповідних професійних компетентностей, необхідних для забезпечення ефективного функціонування органів місцевого самоврядування в умовах децентралізації.

Залишається актуальною і потреба в розвитку відповідних механізмів мотивування державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадовими особами місцевого самоврядування дбати про свій професійний розвиток та безперервну освіту. Йдеться, передусім, про надання керівниками державної служби державним службовцям часу для належної організації особистого навчання шляхом підвищення кваліфікації та самоосвіти.

З метою вирішення окреслених проблем та подальшого розвитку системи професійного навчання (рис. 1.2.6) необхідно:

розробити та прийняти нову редакцію Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», в якій зокрема законодавчо закріпити питання забезпечення безперервності, обов'язковості, плановості професійного навчання посадових осіб місцевого самоврядування протягом перебування їх на службі в органах місцевого самоврядування, та ;

внести зміни до Законів України «Про статус депутатів місцевих рад», «Про політичні партії в Україні» в частині зобов'язання політичних партій, що отримують державне фінансування, передбачати певну частку витрат за рахунок такого фінансування на професійне навчання депутатів місцевих рад, обраних від зазначених політичних партій;

внести зміни до Бюджетного кодексу України, Закону України «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів» в частині удосконалення механізму формування та розміщення державного замовлення на підготовку та підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, створення умов для добросовісної конкуренції серед суб'єктів надання освітніх послуг з професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних

адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадовими особами місцевого самоврядування

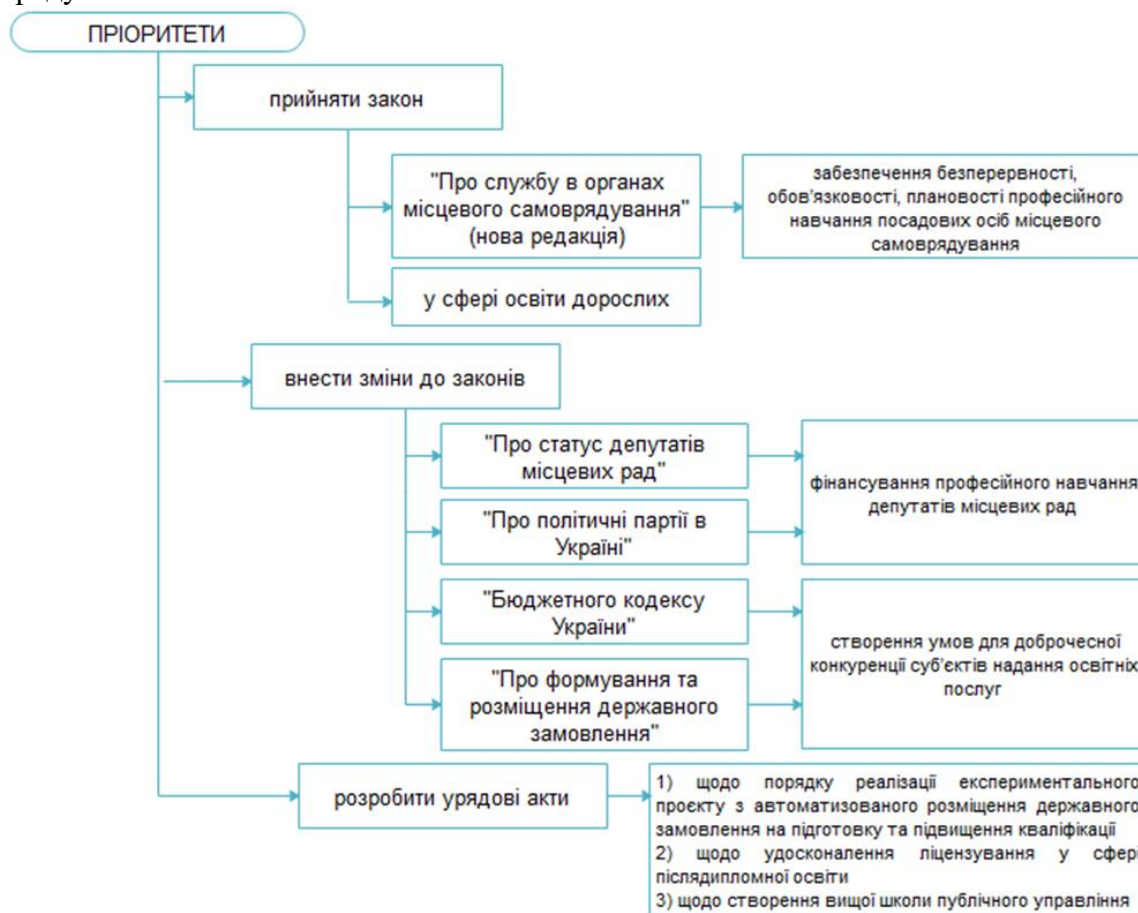


Рис. 1.2.6. Перспективи удосконалення нормативного регулювання системи професійного навчання

З метою вирішення окреслених проблем та подальшого розвитку системи професійного навчання необхідно:

розробити та прийняти нову редакцію Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», в якій зокрема законодавчо закріпити питання забезпечення безперервності, обов'язковості, плановості професійного навчання посадових осіб місцевого самоврядування протягом перебування їх на службі в органах місцевого самоврядування, а також унормувати питання діяльності служби персоналу в органі місцевого самоврядування;

внести зміни до Закону України «Про статус депутатів місцевих рад» в частині створення належних умов для підвищення професійного рівня депутатів місцевих рад, встановлення обов'язковості навчання для вперше обраних депутатів місцевих рад протягом року після набуття повноважень, для депутатів місцевих рад – не менше одного разу протягом строку здійснення повноважень; передбачення механізму фінансування професійного навчання депутатів місцевих рад за рахунок коштів відповідних місцевих бюджетів та інших джерел, не заборонених законодавством;

внести зміни до Закону України «Про політичні партії в Україні» в частині зобов'язання політичних партій, що отримують державне фінансування, передбачати певну частку витрат за рахунок такого фінансування на професійне навчання депутатів місцевих рад, обраних від зазначених політичних партій;

внести зміни до Бюджетного кодексу України, Закону України «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів» в частині визначення

суб'єктів виконання державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів;

прийняти закон про освіту дорослих, що дозволить законодавчо встановити основні правові, організаційні, фінансові засади функціонування системи освіти дорослих, і разом з іншими законами і підзаконними нормативними актами у сфері освіти забезпечить визнання права особи на освіту впродовж життя та рівний доступ до освітніх та інформаційних ресурсів, визнання освіти дорослих рівноправною складовою національної системи освіти;

забезпечити реалізацію експериментального проєкту з автоматизованого розміщення державного замовлення на підготовку та підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування через Портал управління знаннями у сфері професійного навчання;

удосконалити ліцензійні умови провадження освітньої діяльності в частині ліцензування у сфері післядипломної освіти, урахувавши особливості та специфіку системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад;

розробити та подати на розгляд Уряду концепцію утворення вищої школи публічного управління тощо.

Модернізація «Правил гри» (інституційних, організаційних та фінансових) на ринку надання освітніх послуг у сфері професійного навчання сприятиме створенню конкурентного середовища та підвищенню якості надання відповідних освітніх послуг.

1.3. Моніторингове дослідження системи професійного навчання державних службовців у 2020 році за субіндикаторами Програми SIGMA

Стратегія РДУ на період до 2021 року, яка схвалена Урядом України у 2016 році, стала унікальним документом стратегічного планування, що розроблявся з урахуванням європейського рейтингу та європейської перспективи країни, базувався на основі європейських стандартів належного адміністрування з питань трансформації системи органів державного управління та цілком відповідав Принципам державного управління SIGMA, сформульованим у документі SIGMA «Принципи державного управління»². Саме Принципи державного управління, розроблені у тісній співпраці з Європейською Комісією та сформульовані на основі міжнародних стандартів і вимог, а також належних практик держав – членів ЄС та/або держав Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), визнаються сучасними країнами як ключові вихідні положення, на яких ґрунтується управлінська діяльність і визначаються основні вимоги до системи органів державного управління.

У 2018 році експерти Програми SIGMA провели оцінювання стану справ у системі державного управління в Україні на відповідність сформульованим у документі SIGMA «Принципам державного управління», що дало можливість оцінити рівень реалізації реформи державного управління за вимірюваними показниками – індикаторами.

Оцінювання реформування державного управління за напрямом «Державна служба та управління людськими ресурсами» за індикатором «Професійний розвиток і навчання державних службовців» проводилось за 2 напрямками та 14 субіндикаторами, які відповідають «Методологічним основам принципів державного управління»³:

правова база та організація професійного розвитку:

визнання навчання як права та обов'язку державного службовця;

координація політики навчання на державній службі;

² Режим доступу: <http://www.center.gov.ua/component/k2/item/3109-опубліковано-звіт-програми-sigma-за-результатами-оцінки-стану-справ-в-системі-державного-управління-україни>

³ Режим доступу: <http://sigmaweb.org/publications/Methodological-Framework-for-the-Principles-of-Public-Administration-November-2017.pdf>

розробка, впровадження та моніторинг навчальних планів;
 оцінка навчальних курсів;
 професіоналізм оцінювання результатів службової діяльності;
 зв'язок між оцінюванням результатів службової діяльності та заходами, спрямованими на покращення професійних досягнень;
 ясність критеріїв мобільності та заохочення мобільності;
 адекватність законодавчої бази щодо вертикального просування по службі на основі досягнень;
 відсутність політичного втручання до вертикального просування по службі;
 право державних службовців на оскарження рішень про оцінку результатів службової діяльності;
 право державних службовців на оскарження рішень щодо мобільності;
застосування практики професійного розвитку:
 витрати на навчання пропорційно до річного фонду оплати праці, %;
 участь державних службовців у навчанні;
 рівень сприйняття меритократії в державному секторі, %.

У Звіті про базові вимірювання⁴: Принципи державного управління (ОЕСР, 2018) індикатор «Професійний розвиток і навчання державних службовців» для України був оцінений у «27» із «42» можливих балів.

На такий підсумковий бал вплинуло й те, що в Україні не проводилось оцінювання сфери професійного розвитку державних службовців за субіндикаторами «Витрати державного органу на навчання пропорційно до річного фонду оплати праці» та «Кількість державних службовців, які протягом року пройшли професійне навчання». Виставлені експертами оцінки за згаданими субіндикаторами по «0» балів із можливих «4» та «5» відповідно обумовили суттєве зниження загального значення індикатора «Професійний розвиток і навчання державних службовців» і актуалізували проблему врегулювання на законодавчому рівні питання фінансування професійного навчання державних службовців.

Для врегулювання ситуації з фінансуванням професійного навчання державних службовців та враховуючи рекомендації SIGMA у 2019 році Урядом України у Положенні про систему професійного навчання (постанова Кабінету Міністрів України від 06 лютого 2019 р. № 106), як вже зазначалось раніше, були запроваджені норми щодо обов'язковості підвищення кваліфікації державними службовцями та передбачення, починаючи з 2020 року, міністерствами, іншими центральними та місцевими органами виконавчої влади під час складання кошторисів (в межах затверджених їм відповідних бюджетних призначень) коштів на підвищення кваліфікації державних службовців апарату цих органів, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників у розмірі не більше ніж 2 % фонду оплати праці.

Узагальнення практики застосування законодавства з питань професійного навчання державних службовців є одним із основних завдань НАДС. Тому для вивчення стану реалізації зазначених норм у практичній діяльності у 2020 році започатковано проведення моніторингового дослідження системи професійного навчання державних службовців за субіндикаторами «Кількість державних службовців, які протягом року пройшли професійне навчання» та «Витрати державного органу на навчання пропорційно до річного фонду оплати праці».

Першим періодом моніторингового дослідження системи професійного навчання державних службовців в Україні став 2020 рік.

У рамках цього дослідження збір та узагальнення відомостей щодо організації професійного навчання проводились на основі інформації, поданої Офісом Президента України, Секретаріатом Кабінету Міністрів України, Апаратом Верховної Ради України, Державним управлінням справами, міністерствами, іншими центральними органами

⁴ Режим доступу: https://www.kmu.gov.ua/storage/app/media/17-presentation-2018/09.2018/11.09.2018Ukraine%20Baseline%20Measurement%20Report%202018_UA.pdf

виконавчої влади та державними органами, юрисдикція яких поширюється на всю територію України (далі – центральні органи влади), Київською міською та обласними державними адміністраціями. Водночас дослідженням не було охоплено районні державні адміністрації, що було обумовлено проведенням у 2020 році реорганізації районного (субрегіонального) рівня адміністративно-територіального устрою України у рамках реалізації Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 1 квітня 2014 р. № 333.

Дослідження за субіндикатором «Кількість державних службовців, які протягом року пройшли професійне навчання»

Відповідно до «Звіту про кількісний склад державних службовців», який щороку формується НАДС, станом на 1 січня 2020 року фактична численність державних службовців, які займали посади державної служби категорії «А», «Б», «В» (далі – державні службовці категорії «А», «Б», «В») в Офісі Президента України, Секретаріаті Кабінету Міністрів України, Апараті Верховної Ради України, Державному управлінні справами, апаратах центральних органів влади та їх територіальних органах (за наявності), Київській міській та обласних державних адміністрацій, становила 154 804 осіб, із них 132 – державні службовці категорії «А», 13 610 осіб – державні службовці Київської міської та обласних державних адміністрацій.

Субіндикатор «Кількість державних службовців, які протягом року пройшли професійне навчання» розраховувався як відношення кількості державних службовців, які пройшли професійне навчання за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів, до загальної кількості державних службовців, які фактично працюють у відповідному державному органі станом на початок звітного року.

У рамках моніторингу для розрахунку числових значень зазначеного субіндикатора НАДС було узагальнено та проаналізовано інформацію щодо професійного навчання у 2020 році 137 099 державних службовців, які на 01 січня 2020 року займали посади державної служби категорії «А», «Б», «В» в Офісі Президента України, Секретаріаті Кабінету Міністрів України, Апараті Верховної Ради України, Державному управлінні справами, апаратах та територіальних органах 17 міністерств, 28 служб, 13 агентств, 3 інспекцій, 33 інших державних органів, юрисдикція яких поширюється на всю територію України, Київській міській, 24 обласних державних адміністраціях та їх структурних підрозділах. Зокрема узагальнено та проаналізовано інформацію щодо професійного навчання 89 % державних службовців категорії «А», «Б», «В» від їх фактичної чисельності станом на 01 січня 2020 року.

Аналіз поданої вищезазначеними органами інформації щодо професійного навчання їх працівників у 2020 році показав, що у 2020 році професійне навчання пройшли 67 049 державних службовців, із яких: 74 особи – державні службовці категорії «А», 19 250 осіб – державні службовці категорії «Б», 47 725 осіб – державні службовці категорії «В».

Відповідно значення субіндикатора «Кількість державних службовців, які протягом року пройшли професійне навчання», розрахованого для визначення частки державних службовців категорії «А», «Б», «В», становило 49 %. При цьому значення цього субіндикатора стосовно державних службовців категорії «А» і «Б» було вищим і складало відповідно 56 % та 54 %, тоді як стосовно державних службовців категорії «В» показник відповідав 47 % (рис. 1.3.1.).

Водночас значення субіндикатора «Кількість державних службовців, які протягом року пройшли професійне навчання», розрахованого для визначення частки державних службовців категорії «А», «Б», «В», які займали посади державної служби в Офісі Президента України, Секретаріаті Кабінету Міністрів України, Апараті Верховної Ради України, Державному управлінні справами, апаратах центральних органів влади та їх територіальних органах (за наявності) станом на 1 січня 2020 року, становило 46 % (рис. 1.3.2.).

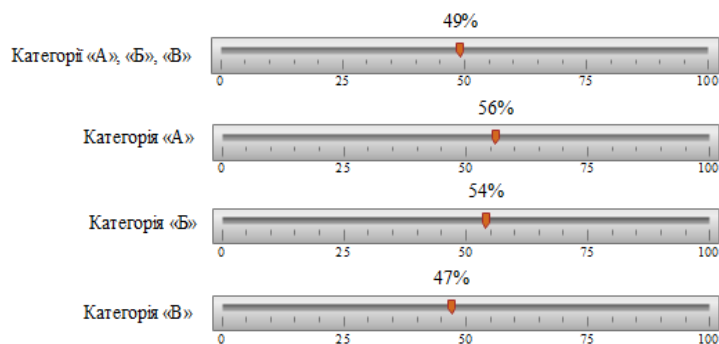


Рис. 1.3.1. Значення субіндикатора «Кількість державних службовців, які протягом 2020 року пройшли професійне навчання», %

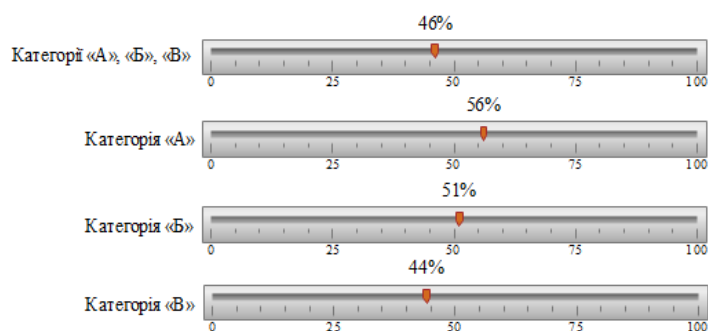


Рис. 1.3.2. Значення субіндикатора «Кількість державних службовців, які протягом 2020 року пройшли професійне навчання», розрахованого для державних службовців категорії «А», «Б», «В» Офісу Президента України, Секретаріату Кабінету Міністрів України, Апарату Верховної Ради України, Державного управління справами, апаратів центральних органів влади та їх територіальних органів, %

Результати гендерного розподілу державних службовців, які у 2020 році пройшли професійне навчання (рис. 1.3.3.), засвідчили, що серед державних службовців категорії «А» переважали чоловіки (74 %). Серед державних службовців категорії «Б», «В» Офісу Президента України, Секретаріату Кабінету Міністрів України, Апарату Верховної Ради України, Державного управління справами, апаратів центральних органів влади та їх територіальних органів, переважали жінки (відповідно 66 % та 75 %).

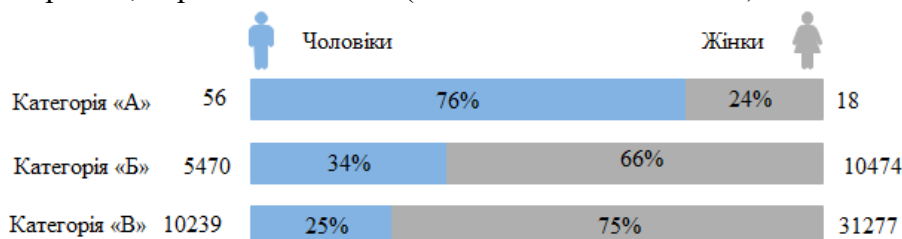


Рис. 1.3.3. Гендерний розподіл державних службовців категорії «А», «Б», «В» Офісу Президента України, Секретаріату Кабінету Міністрів України, Апарату Верховної Ради України, Державного управління справами, апаратів центральних органів влади та їх територіальних органів, які протягом 2020 року пройшли професійне навчання

За результатами узагальнення та аналізу інформації щодо професійного навчання 12 192 державних службовців Київської міської та обласних державних адміністраціях (90 % від загальної кількості державних службовців, які працювали в зазначених адміністраціях станом на 01 січня 2020 року) встановлено, що протягом 2020 року професійне навчання пройшли 9 515 державних службовців категорії «Б», «В» Київської міської та обласних державних адміністраціях (78 % від загальної кількості державних службовців у відповідних

адміністраціях), що власне і становить значення субіндикатора для цієї категорії державних службовців) (рис. 1.3.4).

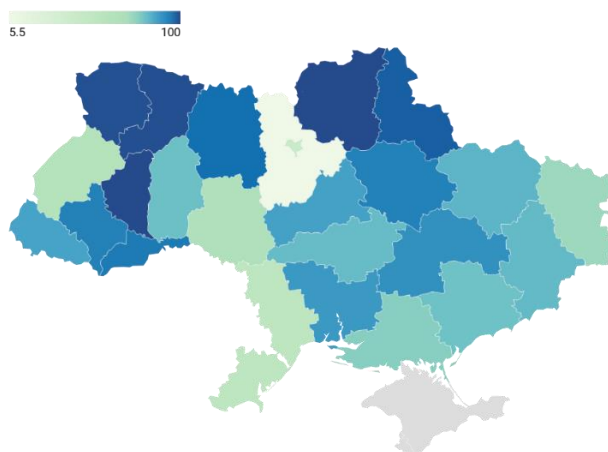


Рис.1.3.4. Частка державних службовців категорії «Б» і «В» Київської міської та обласних державних адміністрацій, які пройшли професійне навчання у 2020 році, розподіл за областями, %

Узагальнення та аналіз інформації про професійне навчання державних службовців категорії «Б», «В» Київської міської та обласних державних адміністрацій, дозволяє зробити висновок, що найбільша частка державних службовців, які пройшли професійне навчання у 2020 році, до загальної кількості державних службовців у відповідній державній адміністрації, припадає на Чернігівську, Тернопільську, Рівненську, Волинську та Сумську області, найменша – м. Київ, Київську, Одеську та Львівську області.

Таблиця 1.3.1.

Інформація про професійне навчання державних службовців категорії «Б», «В» Київської міської та обласних державних адміністрацій у 2020 році

Область, м. Київ	Загальна кількість/частка державних службовців категорій «Б», «В», які пройшли професійне навчання у 2020 році		
	Фактична кількість державних службовців на початок звітного року, осіб	Кількість державних службовців, які пройшли професійне навчання протягом звітного року, осіб	Частка державних службовців, які пройшли професійне навчання, %
Вінницька	464	307	66,2
Волинська	355	354	99,7
Дніпропетровська	578	523	90,5
Донецька	744	611	82,1
Житомирська	427	418	97,9
Закарпатська	400	346	86,5
Запорізька	529	424	80,2
Івано-Франківська	367	345	94,0
Київська	73	4	5,5
Кіровоградська	318	260	81,8
Луганська	490	365	74,5
Львівська	517	322	62,3
Миколаївська	410	364	88,8
Одеська	475	255	53,7
Полтавська	343	322	93,9
Рівненська	407	406	99,8

Область, м. Київ	Загальна кількість/частка державних службовців категорій «Б», «В», які пройшли професійне навчання у 2020 році		
	Фактична кількість державних службовців на початок звітного року, осіб	Кількість державних службовців, які пройшли професійне навчання протягом звітного року, осіб	Частка державних службовців, які пройшли професійне навчання, %
Сумська	445	440	98,9
Тернопільська	427	427	100,0
Харківська	541	450	83,2
Херсонська	351	270	76,9
Хмельницька	381	308	80,8
Черкаська	395	344	87,1
Чернівецька	378	361	95,5
Чернігівська	477	477	100,0
місто Київ	1 900	812	42,7
Разом	12 192	9 515	78,0

Результати гендерного розподілу державних службовців Київської міської та обласних державних адміністрацій, які у 2020 році пройшли професійне навчання (рис. 1.3.5.), свідчать, що серед державних службовців категорії «Б», «В» переважають жінки, зокрема 67 % жінок серед державних службовців категорії «Б», 79 % жінок – категорії «В».

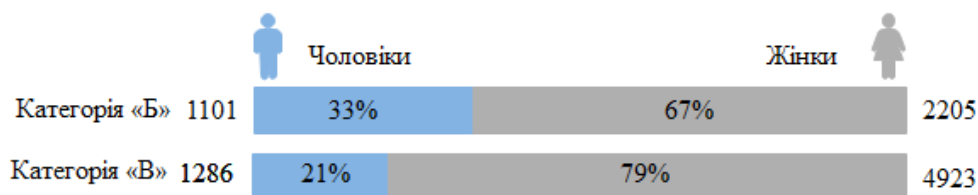


Рис. 1.3.5. Гендерний розподіл державних службовців Київської міської та обласних державних адміністрацій, які пройшли професійне навчання у 2020 році, %

Дослідження за субіндикатором «Витрати державного органу на навчання пропорційно до річного фонду оплати праці»

На основі аналізу інформації щодо витрат на організацію професійного навчання державних службовців пропорційно до розміру річного фонду оплати праці державних органів, поданої Офісом Президента України, Секретаріатом Кабінету Міністрів України, Апаратом Верховної Ради України, Державним управлінням справами, центральними органами влади – 17 міністерствами, 28 службами, 13 агентствами, 3 інспекціями, 33 іншими державними органами, юрисдикція яких поширюється на всю територію України, встановлено, що їх витрати на професійне навчання державних службовців пропорційно до річного фонду оплати праці в середньому становили 0,11 %, зокрема:

0,04 % – Офісу Президента України, Секретаріату Кабінету Міністрів України, Апарату Верховної Ради України, Державного управління справами, апаратів центральних органів влади;

0,19 % – територіальних органів центральних органів влади.

Результати аналізу інформації щодо витрат на організацію професійного навчання державних службовців пропорційно до річного фонду оплати праці Київської міської та обласних державних адміністрацій, показали, що значення відповідного субіндикатора становить 0,38 %.

З урахуванням вищезазначеного значення субіндикатора «Витрати державного органу на навчання пропорційно до річного фонду оплати праці» в середньому в Україні становить 0,2 %.

Як показало проведене моніторингове дослідження, принцип обов'язковості та безперервності професійного навчання державних службовців протягом проходження державної служби не повною мірою впроваджено у повсякденну практику, тому державним органам на центральному та місцевому рівнях доцільно переглянути політику щодо фінансування професійного навчання співробітників та збільшити видатки на підвищення кваліфікації державних службовців апарату цих органів, наблизивши їх до нормативно дозволених розмірів.

**РОЗДІЛ II. ПІДГОТОВКА ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ
ЗА ОСВІТНІМ СТУПЕНЕМ МАГІСТРА ЗА СПЕЦІАЛЬНІСТЮ
281 «ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ» ГАЛУЗІ ЗНАНЬ
28 «ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ»
У 2018-2020 РОКАХ**

**2.1. Система підготовки здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра
за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне
управління та адміністрування» в Україні**

Проведення комплексних реформ у різних сферах суспільного життя обумовлює необхідність постійного розвитку форм і методів державного управління, а також побудову ефективної моделі співпраці держави і суспільства. Для успішної реалізації завдань щодо підвищення якості та ефективності державного управління важливе значення має формування корпусу висококваліфікованих фахівців, які володіють сучасними знаннями і здатні застосовувати їх у практичній діяльності. У цьому контексті зростає роль та значення підготовки здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» галузі знань 28 «Публічне управління та адміністрування».

*Підготовка здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю
«Публічне управління та адміністрування»: правовий аспект*

На початку 2015 року постановою Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2015 р. № 266 «Про затвердження переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти» спеціальність «Публічне управління та адміністрування» була віднесена до галузі знань 07 «Управління та адміністрування» разом із такими спеціальностями, як «Менеджмент», «Маркетинг», «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність» та іншими.

У 2016 році відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 27 вересня 2016 р. № 674 «Деякі питання реформування системи професійного навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування» до Переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2015 р. № 266, була введена галузь знань 28 «Публічне управління та адміністрування», до якої увійшла єдина спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування».

Формування окремої галузі знань 28 «Публічне управління та адміністрування», а також запровадження спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування» стало реакцією на переосмислення ролі науки і освіти відносно сучасних державотворчих процесів та суспільної практики в умовах їх стрімкого зближення.

Слід зазначити, що до 2015 року професійна підготовка фахівців для державного управління та місцевого самоврядування здійснювалася за спеціальностями «Державна служба», «Державне управління» та іншими, які належали до галузі знань 1501 «Державне управління» (відповідно до Переліку спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за освітньо-кваліфікаційними рівнями спеціаліста і магістра, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2010 р. № 787).

Реформування сучасного вітчизняного освітнього законодавства на основі єдиних пріоритетів, цілей і принципів дозволило створити кращі умови для реалізації права громадян на здобуття освіти у сфері публічного управління та адміністрування.

Підготовка магістрів за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» галузі знань 28 «Публічне управління та адміністрування» (далі – спеціальність «Публічне управління та адміністрування») здійснюється закладами вищої освіти відповідно до Закону

України «Про освіту», Закону України «Про вищу освіту», Стандарту вищої освіти за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» для другого (магістерського) рівня вищої освіти, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 4 серпня 2020 р. № 1001 (далі – Стандарт вищої освіти), та інших нормативно-правових актів. Стандарт вищої освіти введено в дію з 2020/2021 року навчального року.

Відповідно до Стандарту вищої освіти ціллю навчання магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» є підготовка фахівців з публічного управління та адміністрування, здатних розв'язувати складні задачі і проблеми у сфері публічного управління та адміністрування. Об'єктом вивчення/діяльності фахівця зі спеціальності «Публічне управління та адміністрування» є принципи і закономірності функціонування системи публічного управління та адміністрування як сукупності інститутів державного управління, місцевого самоврядування, громадянського суспільства відповідно до покладених на них функцій і повноважень; відносини, явища, процеси, моделі та механізми, що характеризують прояви публічного управління та адміністрування на вищому, центральному, регіональному та місцевому рівнях. Зазначене дозволяє сформувати у магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» комплексне розуміння необхідних реформ, оцінку їх переваг та ефективності, розвивати стратегічне бачення можливостей і викликів від їх впровадження, усвідомлення загальнодержавного значення новацій, які впроваджуються в усіх сферах публічного управління та адміністрування.

Логічним продовженням нововведень у сфері забезпечення якості вищої освіти за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» є запровадження ЄДКІ, який дозволить об'єктивно оцінити як результати навчання здобувачів вищої освіти, так і результати освітньої діяльності закладів вищої освіти.

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 10 травня 2018 р. № 354 «Про затвердження переліку спеціальностей, за якими проводиться єдиний державний кваліфікаційний іспит для здобуття ступеня магістра» особи, які здобувають ступінь вищої освіти магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування», мають проходити атестацію у формі ЄДКІ, організація якого покладається на НАДС та Міністерство освіти і науки України. Зауважимо, що випускники закладів вищої освіти за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» у 2018-2020 роках проходили атестацію у порядку, затвердженому закладами вищої освіти, в яких вони здобували освіту, оскільки станом на 2020 рік ЄДКІ ще не було запроваджено.

Наразі триває спільна робота НАДС та Міністерства освіти і науки України з розроблення програми та завдань до ЄДКІ, який по суті є зовнішнім незалежним оцінюванням результатів навчання, здобутих особою на магістерському рівні вищої освіти. Перша апробація ЄДКІ для здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» запланована на листопад 2021 року.

Мережа закладів вищої освіти, що здійснювали освітню діяльність з підготовки здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування»

Станом на 31 грудня 2020 року в Україні 119 закладів вищої освіти⁵ провадили освітню діяльність у сфері вищої освіти на підставі ліцензії на провадження освітньої діяльності з підготовки здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування». Водночас у 2018-2020 роках підготовку магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» здійснювали 108 закладів вищої освіти, 11 (9,2%) закладами вищої освіти упродовж зазначеного періоду не проводилась вступна кампанія на навчання для здобуття вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування».

⁵ У розділі використано інформацію з Єдиної державної бази з питань освіти (ЄДБО): <https://info.edbo.gov.ua>

Заклади вищої освіти, що у 2018-2020 роках провадили освітню діяльність з підготовки магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування», представлені в усіх областях України, при цьому 25 із них (23%) – у місті Києві, 14 (13%) – Харківській області, 9 (8,3%) – Дніпропетровській області, по 6 (5,6%) – Донецькій та Одеській областях. У семи областях України: Волинській, Закарпатській, Івано-Франківській, Кіровоградській, Рівненській, Чернівецькій та Чернігівській, розташовано по одному закладу вищої освіти (рис. 2.1.1.). Отже, зі 108 закладів вищої освіти, що здійснювали підготовку магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування», 89 (82,4%) розташовані у містах – обласних центрах, 19 (17,6%) – інших містах. Серед них – заклади вищої освіти аграрного, медичного, педагогічного, транспортного, технічного, машинобудівного та ін. профілю.

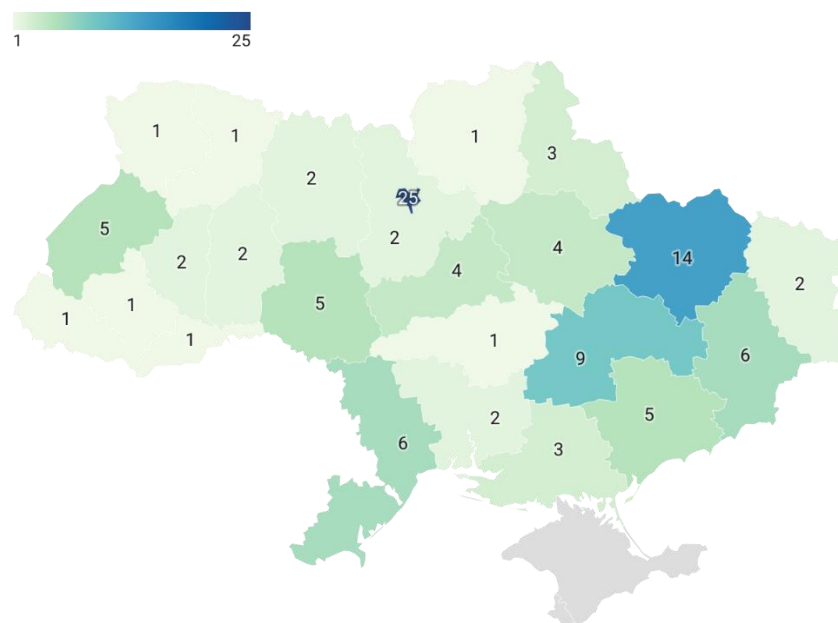


Рис 2.1.1. Територіальне розташування закладів вищої освіти, що здійснювали підготовку здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» у 2018-2020 роках

У сучасній національній системі освіти освітню діяльність з підготовки здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» здійснюють заклади вищої освіти усіх форм власності (рис.2.1.2.), зокрема 94 (86%) із 108 таких закладів вищої освіти перебувають у державній власності, 11 (11%) – у приватній, три заклади вищої освіти (3%) – Дніпровська академія неперервної освіти, Вінницька академія неперервної освіти та Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова⁶ – у комунальній власності.

Зростання останніми роками популярності спеціальності «Публічне управління та адміністрування» серед здобувачів вищої освіти сприяє розширенню мережі закладів вищої освіти, які пропонують відповідні освітні послуги. Спостерігається тенденція до отримання ліцензії на провадження освітньої діяльності з підготовки магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» закладами вищої освіти приватної форми власності. Однак, незважаючи на розвиток ринку освітніх послуг, кількість суб'єктів надання освітніх послуг недержавної форми власності залишається все ще невисокою.

У досліджуваному періоді у закладах вищої освіти, що провадили освітню діяльність з підготовки магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування», організація навчання здобувачів вищої освіти здійснювалась за різними формами здобуття освіти. 86 закладів вищої освіти проводили навчання за очною та заочною формами здобуття освіти,

⁶ До 2019 року Хмельницький університет управління та права

5 закладів вищої освіти – лише за очною, а 17 – лише за заочною формою. Можливість здобути вищу освіту за вечірньою формою⁷ пропонували 11 закладів вищої освіти, за дистанційною формою – 4 (Дніпропетровський, Харківський та Львівський регіональні інститути державного управління НАДУ та Запорізький інститут економіки та інформаційних технологій).

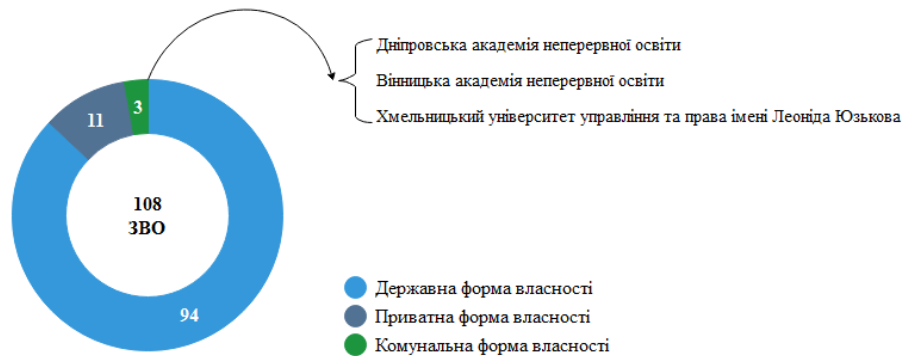


Рис. 2.1.2. Розподіл закладів вищої освіти, що здійснювали підготовку здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» у 2018- 2020 роках, за формами власності

Зарахування вступників для здобуття вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» до закладів вищої освіти

Упродовж 2018-2020 років до закладів вищої освіти для здобуття вищої освіти за освітньо-професійною програмою підготовки магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за рахунок різних джерел фінансування було зараховано 21 211 особу: у 2018 році – 7 331 особу, у 2019 році – 7 336 осіб, у 2020 році – 6 544 особи. Зокрема на навчання за цією спеціальністю за рахунок коштів фізичних та юридичних осіб у 2018 році зараховано 4 490 осіб (61,2% вступників), у 2019 році – 4 403 особи (60%) та у 2020 році – 3 998 осіб (61,1%). Співвідношення кількості осіб, які вступили до закладів вищої освіти на навчання за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» на другому (магістерському) рівні вищої освіти за рахунок коштів фізичних та юридичних осіб, по відношенню до осіб, які зараховані для здобуття вищої освіти за рахунок коштів державного бюджету, залишалось майже незмінним протягом трьох досліджуваних років, не зважаючи на зменшення загальної кількості вступників у 2020 році на 11% у порівнянні з 2018 та 2019 роками.

Розподіл вступників за формами здобуття освіти та джерелами фінансування представлено на рис. 2.1.3.

Слід зазначити, що вступники до закладів вищої освіти для здобуття вищої освіти за освітньо-професійною програмою підготовки магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» надавали перевагу заочній формі здобуття освіти як за рахунок коштів фізичних та юридичних осіб, так і за рахунок коштів державного бюджету.

Аналіз співвідношення кількості вступників у розрізі форм власності закладів вищої освіти показав, що у 2018-2020 роках до закладів вищої освіти державної форми власності було зараховано 89,5% вступників від загальної кількості зарахованих для здобуття вищої освіти за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» (52,6% до мережі закладів освіти НАДУ), 6,9% – до закладів вищої освіти приватної форми власності та 3,6 % – до закладів вищої освіти комунальної форми власності.

⁷ В матеріалах дослідження інформацію щодо здобувачів вищої освіти за вечірньою формою здобуття освіти включено до очної форми здобуття освіти, здобувачів за дистанційною формою – до заочної форми здобуття освіти.

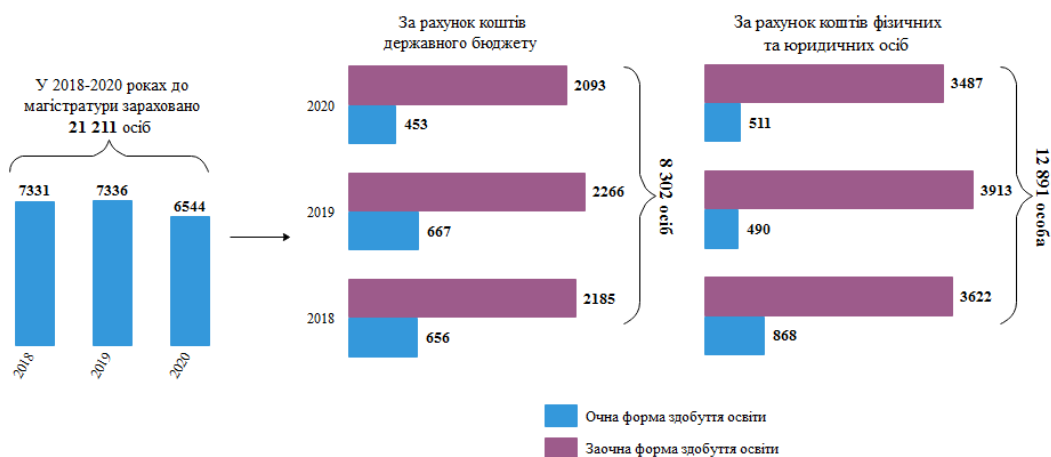


Рис. 2.1.3. Розподіл осіб, зарахованих до закладів вищої освіти для здобуття вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування», за формами здобуття освіти та джерелами фінансування у 2018-2020 роках, осіб

При цьому у 2018 році до закладів вищої освіти державної форми власності зараховано 87,8% осіб від загальної кількості осіб, які вступили для здобуття вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування», у 2019 та 2020 роках році – 89,6% та 91,3% відповідно (рис.2.1.4.). Частка осіб, які вступали на навчання за освітньо-професійною програмою підготовки магістрів за цією спеціальністю до закладів вищої освіти державної форми власності, стабільно збільшувалась з 2018 по 2020 рік.

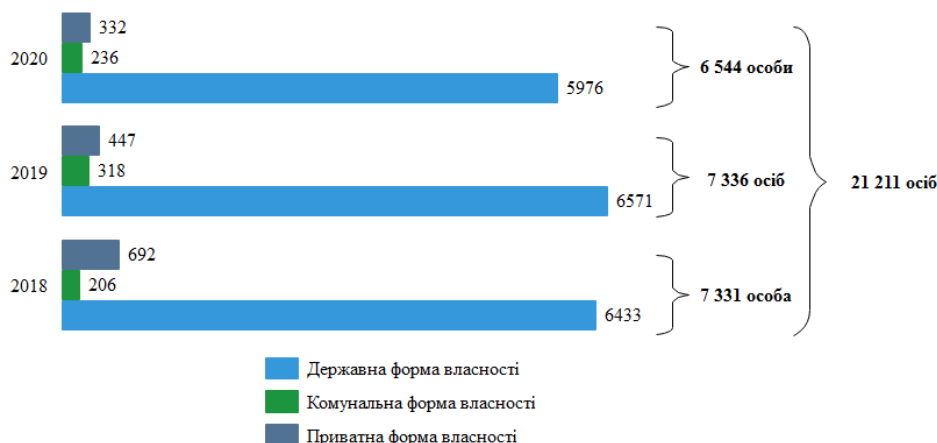


Рис. 2.1.4. Розподіл осіб, зарахованих до закладів вищої освіти для здобуття вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» у 2018-2020 роках, за формами власності закладів вищої освіти, осіб

У досліджуваному періоді для здобуття вищої освіти за освітнім рівнем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за рахунок усіх джерел фінансування найбільше осіб зараховано до НАДУ – 2 266 осіб, Харківського, Львівського, Одеського та Дніпропетровського регіональних інститутів державного управління НАДУ – 1 729, 1 373, 1 275 та 1 169 осіб відповідно, Державного університету «Житомирська політехніка»⁸ – 724 особи, Західноукраїнського національного університету⁹ – 593 особи (рис. 2.1.5.).

За рахунок коштів фізичних та юридичних осіб упродовж 2018-2020 років найбільше здобувачів вищої освіти також зараховано до НАДУ та Харківського, Львівського, Одеського

⁸ До 2019 року Житомирський державний технологічний університет

⁹ До 2020 року Тернопільський національний економічний університет

та Дніпропетровського регіональних інститутів державного управління НАДУ (всього 3 812 осіб), Міжрегіональної академії управління персоналом – 532 особи та Поліського національного університету – 350 осіб.

Найменше здобувачів вищої освіти за освітнім рівнем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» упродовж 2018- 2020 років зараховано на навчання до Українського державного університету залізничного транспорту, Донецького національного університету імені Василя Стуса та Національного аерокосмічного університету ім. М. С. Жуковського «Харківський авіаційний інститут» – по 1 особі (за рахунок коштів державного бюджету); Донецького національного університету економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського – 7 осіб (із яких 1 особа – за рахунок коштів державного бюджету) та Державного університету телекомунікацій – 9 осіб (за рахунок коштів юридичних і фізичних осіб). Майже 50% закладів вищої освіти, що здійснювали набір на навчання за освітньо-професійною програмою підготовки магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування», мали малокомплектні групи на денній формі здобуття вищої освіти – 10 та менше осіб, з них майже половина – менше 3 осіб.



Рис. 2.1.5. Заклади вищої освіти, до яких зараховано найбільшу кількість здобувачів вищої освіти за освітнім рівнем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за рахунок усіх джерел фінансування у 2018-2020 роках, осіб

Водночас зі 108 закладів вищої освіти у досліджуваному періоді лише до Національного університету «Одеська юридична академія» та Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця не було зараховано жодної особи для здобуття вищої освіти за рахунок коштів фізичних та юридичних осіб (для здобуття вищої освіти за рахунок коштів державного замовлення до згаданих закладів вищої освіти зараховано 121 та 130 осіб відповідно). 36 закладів вищої освіти (із них 11 приватної та один комунальної форми власності) зараховували осіб на навчання виключно за рахунок коштів фізичних та юридичних осіб, 9 закладів вищої освіти – виключно за рахунок коштів державного бюджету.

Упродовж 2018-2020 років 30 125 осіб подали до закладів вищої освіти заяви щодо участі у конкурсному відборі для здобуття вищої освіти за освітнім рівнем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування». У 2018 році конкурс на місце склав 1,5 осіб, у 2019 році – 1,3 особи, у 2020 році – 1,4 особи.

Дострокове відрахування здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» із закладів вищої освіти

У 2018-2020 роках із закладів вищої освіти було достроково відраховано 1 389 осіб, які здобували освітній ступінь магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за рахунок всіх джерел фінансування (6,5% від загальної кількості осіб, зарахованих для здобуття освіти у цьому періоді). Зокрема у 2018 році відраховано 511 осіб (7% від загальної кількості осіб, зарахованих для здобуття освіти), у 2019 – 488 осіб (6,7%) та 390 осіб (6%) – у 2020 році (рис. 2.1.6.). Основними причинами дострокового відрахування здобувачів вищої освіти стали порушення умов контракту, невиконання навчального плану, припинення державної служби або служби в органах місцевого самоврядування (для здобувачів освіти за рахунок коштів державного бюджету), власне бажання здобувачів освіти.

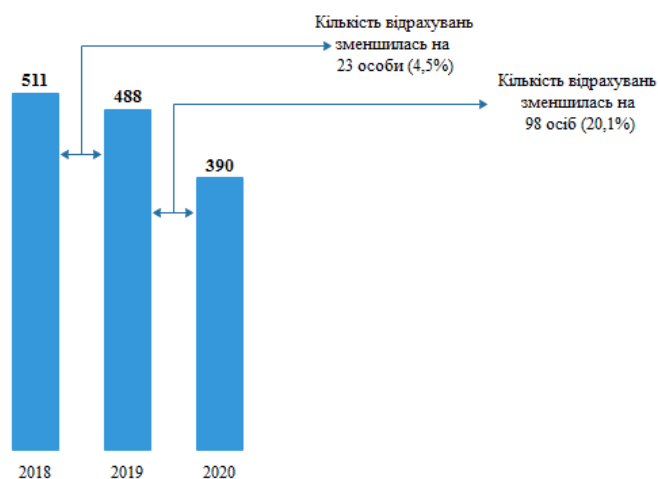


Рис. 2.1.6. Кількість здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування», яких відраховано із закладів вищої освіти у 2018-2020 роках, осіб

Найбільше здобувачів вищої освіти відраховано із НАДУ, Львівського та Харківського регіональних інститутів державного управління НАДУ – 88, 167 та 94 особи відповідно. Більшість здобувачів вищої освіти, яких відраховано із закладів вищої освіти, під час навчання займали посади державної служби або служби в органах місцевого самоврядування, і, відповідно, здобували освіту за рахунок коштів державного бюджету. Головною причиною їх відрахування стала втрата права здобувати освіту за рахунок коштів державного бюджету у зв'язку із припиненням перебування на державній службі або службі в органах місцевого самоврядування. Так, із числа здобувачів вищої освіти, які навчалися у закладах вищої освіти за державним замовленням НАДС, у 2018 році було відраховано 36 осіб, із яких 24 особи – через припинення перебування на державній службі.

Із 6 закладів вищої освіти (Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій імені С. Гжицького, Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»¹⁰, Харківського національного медичного університету, Харківського національного університету будівництва та архітектури, Донецького національного медичного університету та Уманського державного педагогічного університету імені П. Тичини) за три роки не було відраховано жодного здобувача вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування», а із 41 закладу вищої освіти за цей час відраховано менше ніж по 5 осіб.

¹⁰ До 2019 року Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

Випуск здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» із закладів вищої освіти¹¹

Упродовж 2018-2020 років за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» закладами вищої освіти підготовлено 21 724 осіб, із них: 10 836 осіб – за рахунок коштів державного бюджету та 10 888 осіб – за рахунок коштів фізичних та юридичних осіб. У 2018 році частка осіб, які здобули вищу освіту за рахунок коштів державного бюджету, складала 52,6%, у 2019 році – зросла до 53,6%, у 2020 році – зменшилась до 45,6%. Частка осіб, які успішно завершили навчання за рахунок коштів фізичних та юридичних осіб, упродовж 2018-2020 років зростала і складала відповідно 46,4%, 47,4% та 54,4% (рис. 2.1.7.).

Випускники 2018, 2019, 2020 років навчались переважно за заочною формою здобуття освіти – 16 788 осіб (77,3%), очною формою здобуття освіти – 22,7%. У досліджуваному періоді спостерігалась тенденція до зростання частки випускників, які здобували вищу освіту за заочною формою: у 2018 році – 64,9%, 2019 році – 78,3%, 2020 році – 81%.

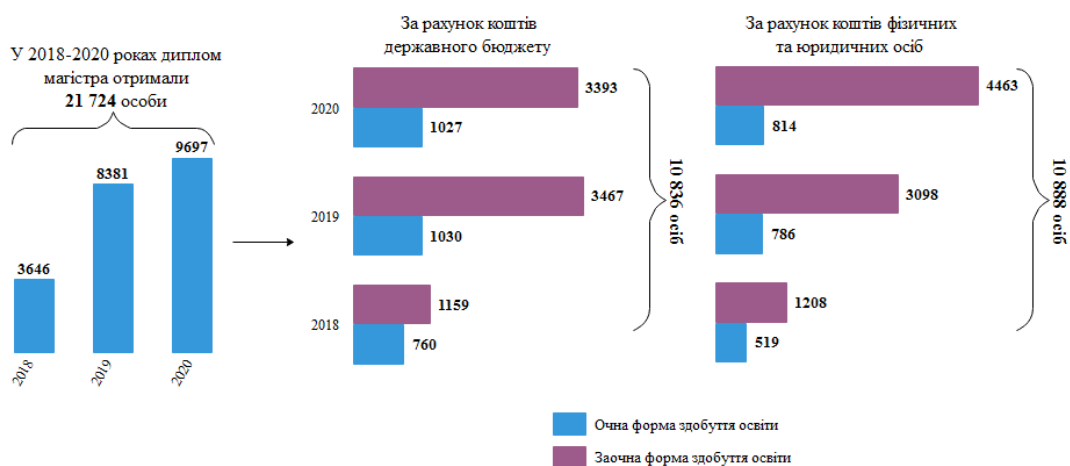


Рис. 2.1.7. Розподіл випускників закладів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за формою здобуття освіти та джерелами фінансування у 2018-2020 роках, осіб

У закладах вищої освіти кількість осіб, які успішно завершили навчання за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування», у 2020 році збільшилась на 16% у порівнянні з 2019 роком та на 162 % у порівнянні з 2018 роком. Така різниця співвідношення кількості випускників 2018 року до кількості випускників 2019 і 2020 років обумовлена зменшенням тривалості навчання у закладах вищої освіти із 2,5 років до 1,5-2 років. Саме у 2019 та 2020 роках у більшості закладів вищої освіти одночасно завершували навчання здобувачі вищої освіти кількох років вступу. Співвідношення кількості випускників, які здобули вищу освіту за заочною та очною формами здобуття освіти (за рахунок всіх джерел фінансування), становило близько 3 до 1.

Як показує проведений аналіз кількісного складу випускників закладів вищої освіти, упродовж 2018-2020 років кількість осіб, які здобули вищу освіту за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування», щороку зростала. Найбільшу кількість магістрів за цією спеціальністю за рахунок всіх джерел фінансування (20 367 осіб) підготовлено у закладах вищої освіти державної форми власності – 93,8%. Зкладами вищої освіти приватної форми власності підготовлено 3,8%, зкладами вищої освіти комунальної форми власності – 2,4% (рис. 2.1.8.).

¹¹ У даному розділі інформація про осіб, яким присвоєна у 2018-2020 роках кваліфікація магістр з публічного управління та адміністрування, надана незалежно від року їх вступу до закладів вищої освіти

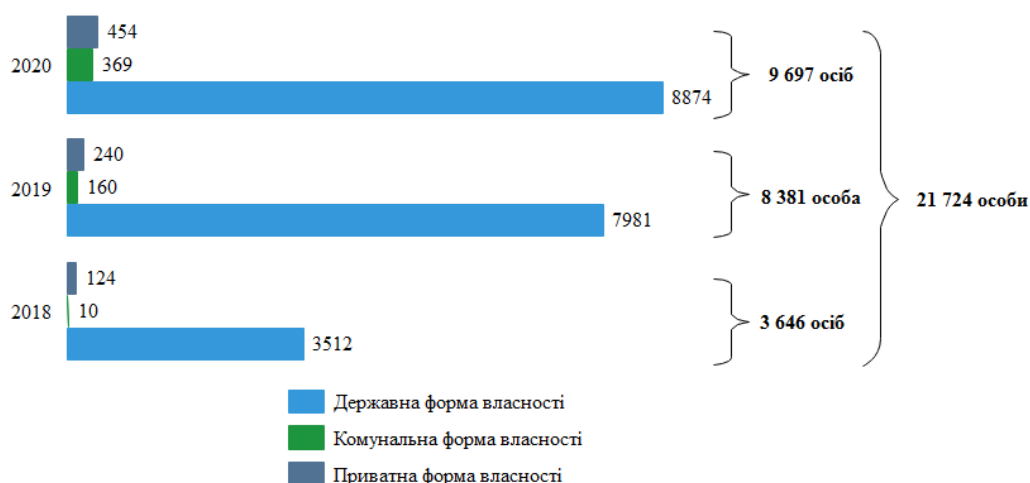


Рис. 2.1.8. Розподіл випускників закладів вищої освіти, що здобули освітній ступінь магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за формами власності закладу освіти у 2018-2020 роках, осіб

Найбільшу кількість магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» підготовлено НАДУ (3 069 осіб), регіональними інститутами державного управління НАДУ (Харківським – 2 376 осіб, Одеським – 1 892 особи, Львівським – 1 712 особи та Дніпропетровським – 1 472 особи), Західноукраїнським національним університетом¹² (720 осіб), Державним університетом «Житомирська політехніка»¹³ (713 осіб) (рис. 2.1.9.). Водночас спостерігалась тенденція до зменшення кількості випускників, що здобули освітній ступінь магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» у НАДУ та її регіональних інститутах державного управління. Так, у 2018 році у системі закладів вищої освіти НАДУ за рахунок всіх джерел фінансування підготовлено 50,8% від загальної кількості підготовлених магістрів публічного управління і адміністрування в Україні у зазначеному році, у 2019 та 2020 роках – 49,6% та 46,6% відповідно.

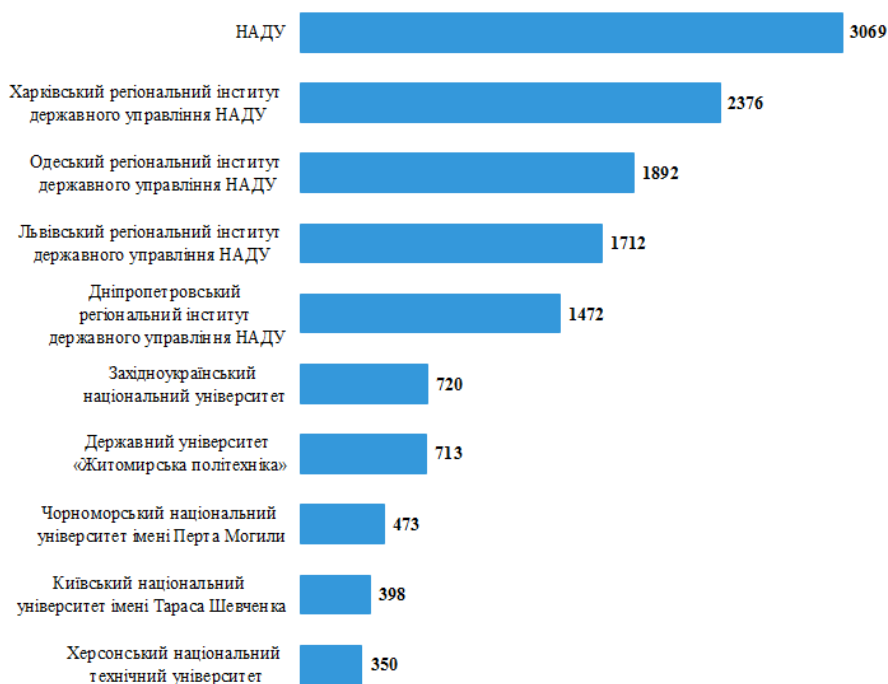


Рис. 2.1.9. Заклади вищої освіти, в яких підготовлено найбільшу кількість магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» у 2018-2020 роках, осіб

¹² До 2020 року Тернопільський національний економічний університет

¹³ До 2019 року Житомирський державний технологічний університет

У досліджуваному періоді у 61 закладі вищої освіти випуск магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» щороку становив менш як 100 осіб.

У Національному університеті оборони України імені Івана Черняхівського, Таврійському державному агротехнологічному університеті імені Дмитра Моторного, Національній медичній академії післядипломної освіти імені П. Л. Шупика, Дніпропетровському державному університеті внутрішніх справ, Міжнародному гуманітарному університеті, Харківському національному університеті будівництва та архітектури у досліджуваному періоді не здійснювався випуск здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування», оскільки станом на 01 січня 2021 року ще тривала підготовка осіб, які вступили на навчання до зазначених закладів вищої освіти.

Вартість підготовки здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за рахунок коштів фізичних та юридичних осіб

У рамках дослідження було проаналізовано вартість підготовки здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за рахунок коштів фізичних та юридичних осіб¹⁴ у закладах вищої освіти, що здійснювали підготовку магістрів за цією спеціальністю у 2018-2020 роках.

Відповідно до частини 3 статті 78 Закону України «Про освіту» державні та комунальні заклади освіти мають право надавати платні освітні та інші послуги, перелік яких затверджує Кабінет Міністрів України. Засновники відповідних закладів освіти мають право затверджувати переліки платних освітніх та інших послуг, що не увійшли до переліку, затвердженого Кабінетом Міністрів України. У частині 12 цієї ж статті визначено, що заклади освіти мають право отримувати фінансування різних видів та з різних джерел, не заборонених законодавством.

Відповідно до пункту 2.1. Порядку надання платних освітніх послуг державними та комунальними навчальними закладами, затвердженого спільним наказом Міністерства освіти і науки України, Міністерства економіки України, Міністерства фінансів України від 23 липня 2010 р. № 736/902/758, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 30 листопада 2010 р. за № 1196/18491, встановлення вартості платної освітньої послуги здійснюється на базі економічно обґрунтованих витрат, пов'язаних з її наданням.

Дія цього Порядку поширюється на заклади освіти, що належать до державної і комунальної форм власності, у частині надання освітніх послуг відповідно до розділу I Переліку платних послуг, які можуть надаватися навчальними закладами, іншими установами та закладами системи освіти, що належать до державної та комунальної форми власності, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2010 р. № 796.

Правове регулювання розвитку ринку освітніх послуг розглядає ціноутворення як один із головних інструментів формування конкуренції та підвищення якості освітніх послуг. Разом із тим для вітчизняного ринку освітніх послуг характерним було і залишається наявність суттєвих відмінностей у цінній політиці закладів вищої освіти. Різниця у вартості підготовки одного здобувача вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» у різних закладах вищої освіти забезпечує доступність освітніх послуг для різних груп населення з огляду на їх платоспроможність, створює умови для розвитку конкуренції тощо. Однак питання справедливої ціни також залишається на порядку денному.

Вартість підготовки здобувача вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за рахунок коштів фізичних та юридичних осіб за очною (денною) формою здобуття освіти у 2018 році коливалась у межах від 12 000 грн до 99 000 грн, у 2019 році – від 12 730 грн до 109 000 грн, у 2020 році – від

¹⁴ Під час аналізу враховувалась повна вартість за весь період здобуття освіти

18 630 грн до 109 000 грн. Середня вартість навчання за очною (денною) формою за рахунок коштів фізичних та юридичних осіб у досліджуваному періоді зросла на 36,3% і становила у 2018 році – 26 828 грн, 2019 році – 28 777 грн, у 2020 році – 36 555 грн (рис. 2.1.10.).

Вартість підготовки здобувача вищої освіти за заочною формою здобуття освіти за рахунок коштів фізичних та юридичних осіб у 2018 році коливалась в межах від 6 000 грн до 99 000 грн, у 2019 році – від 7 500 грн до 109 000 грн, у 2020 році – від 9 600 грн до 109 000 грн. Середня вартість навчання за заочною формою за рахунок коштів фізичних та юридичних осіб за цей час зросла на 28% і становила у 2018 році 18 513 грн, у 2019 році – 20 795 грн та у 2020 році – 23 646 грн.

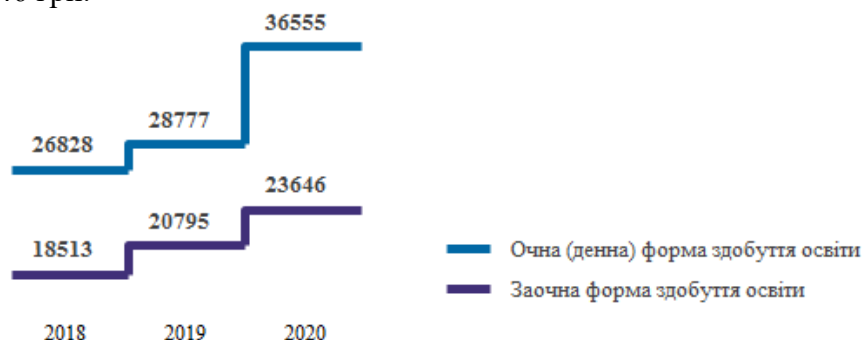


Рис. 2.1.10. Середня вартість підготовки здобувача вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за рахунок коштів фізичних та юридичних осіб у 2018-2020 роках, грн

У 2020 році найвища вартість підготовки магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за рахунок коштів фізичних та юридичних осіб за очною формою здобуття освіти була у таких закладах вищої освіти, як:

- Український католицький університет – 109 000 грн;
- Університет «Київська школа економіки» – 95 000 грн;
- Київський національний університет імені Тараса Шевченка – 82 000 грн;
- Національний університет «Києво-Могилянська академія» – 62 000 грн;
- Київський міжнародний університет – 61 400 грн.

Варто відзначити, що 4 із 5 закладів вищої освіти, в яких встановлено найвищу вартість здобуття освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за рахунок коштів фізичних та юридичних осіб, розташовані у місті Києві.

При цьому в окремих закладах вищої освіти, зокрема Українському католицькому університеті, Київській школі економіки, Національному університеті «Києво-Могилянська академія», діяли стипендіальні програми, які частково або повністю відшкодували вартість навчання кандидатам, вибраним шляхом конкурсного відбору (ветеранам АТО/ООС, працівникам громадських організацій та громадським діячам, талановитій молоді та ін.).

Найнижчою вартість підготовки здобувача вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за очною формою здобуття освіти за рахунок коштів фізичних та юридичних осіб у 2020 році була у:

- Західноукраїнському національному університеті¹⁵ – 9 600 грн;
- Вінницькому національному аграрному університеті – 10 800 грн;
- Харківському національному технічному університеті сільського господарства імені Петра Василенка – 11 340 грн;
- Українському державному університеті залізничного транспорту – 12 040 грн.

¹⁵ До 2020 року Тернопільський національний економічний університет

Вартість навчання за рахунок коштів фізичних та юридичних осіб у НАДУ та її Дніпропетровського, Львівського, Одеського та Харківського регіональних інститутах державного управління за денною формою навчання представлена на рис. 2.1.11.

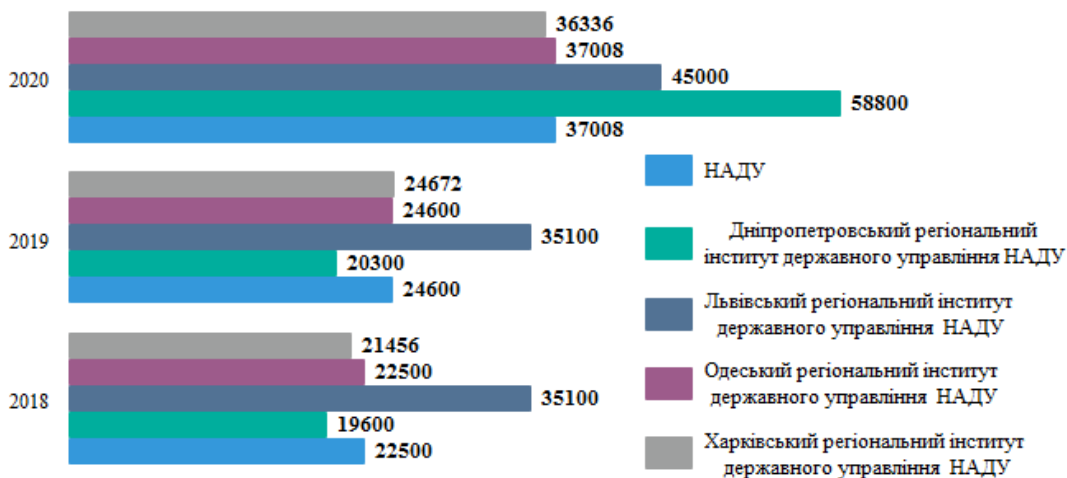


Рис. 2.1.11. Вартість підготовки здобувача вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за рахунок коштів фізичних та юридичних осіб (очна форма) в системі НАДУ у 2018-2020 роках, грн.

Вартість підготовки магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» у НАДУ (м. Київ) заочною формою здобуття освіти перевищувала середню вартість по Україні в середньому на 27% упродовж 2018-2020 років. Водночас вартість навчання заочною формою здобуття освіти в Дніпропетровському, Львівському, Одеському та Харківському регіональних інститутах державного управління НАДУ у 2018-2019 роках була менша за середню вартість по Україні, а у 2020 році досягла її рівня (за винятком вартості підготовки магістра в Дніпропетровському регіональному інституті державного управління НАДУ, яка перевищувала середню вартість по Україні на 61%).

Державне замовлення на підготовку здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування»

У 2018-2020 роках фінансування підготовки здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за рахунок коштів державного бюджету здійснювалося через головних розпорядників бюджетних коштів: Міністерство освіти і науки, Державне управління справами, Національне агентство України з питань державної служби, Міністерство внутрішніх справ, Міністерство оборони, Міністерство фінансів (таблиця 2.1.1., рис. 2.1.12.). При цьому фінансування здійснювалось державними замовниками відповідно до визначених обсягів бюджетного фінансування здобуття освіти за визначеною кількістю осіб.

Водночас жоден із закладів вищої освіти приватної форми власності не був виконавцем державного замовлення. Це пов'язано, насамперед, із неузгодженістю законодавчих та нормативно-правових актів в частині визначення форми власності закладів вищої освіти, які мають право на провадження освітньої діяльності за рахунок коштів державного бюджету. Так, відповідно до пункту 1 статті 87 Бюджетного кодексу до видатків, що здійснюються з Державного бюджету України, належать видатки, зокрема, на вищу освіту (на оплату послуг з підготовки фахівців на умовах державного замовлення у закладах вищої освіти державної та приватної власності, вартість освітніх послуг яких встановлюється з урахуванням законодавства про індикативну собівартість).

Таблиця 2.1.1.

Обсяги державного замовлення на підготовку здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» у 2018-2020 роках (вступ), осіб

Державний замовник/рік	2018 ¹⁶	2019 ¹⁷	2020 ¹⁸
Національне агентство України з питань державної служби	1 600	1 647	1 238
Державне управління справами	1 165	1 165	1 165
Міністерство освіти і науки	333	250	100
Міністерство внутрішніх справ		25	25
Міністерство оборони		5	
Міністерство фінансів			15
Усього	3 098	3 092	2 543

Проте згідно з пунктом 3 частини першої статті 1 Закон України про формування та розміщення державного замовлення виконавцем державного замовлення є заклад вищої освіти, заклад післядипломної освіти, наукова установа державної та комунальної форми власності, які пройшли конкурсний відбір та з якими укладено державний контракт на підготовку фахівців за державним замовленням.



Рис. 2.1.12. Обсяги державного замовлення на підготовку здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» у 2018-2020 роках (вступ), %

Загалом за рахунок коштів державного бюджету упродовж 2018-2020 років освітній ступінь магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» здобули 10 83619 осіб: у 2018 році – 1 919 осіб, 2019 році – 4 497 осіб, 2020 році – 4 420 осіб.

При цьому за рахунок коштів державного бюджету за заочною формою здобули освіту 8 019 осіб (74%), у той час як за очною (вечірньою або денною) формою – 2 817 осіб (26%).

У 2021 році постановою Кабінету Міністрів України від 28 квітня 2021 р. № 446 було внесені зміни до Порядку формування державного замовлення (постанова Кабінету Міністрів України від 14 липня 1999 р. № 1262), а також Положення про систему професійного навчання (постанова Кабінету Міністрів України від 6 лютого 2019 р. № 106), щодо порядку формування, розміщення, виконання державного замовлення на підготовку державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування за ступенем вищої освіти магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування». Згідно зі змінами державним замовником на

¹⁶ Постанова Кабінету Міністрів України від 11 липня 2018 р. № 556

¹⁷ Постанова Кабінету Міністрів України від 16 червня 2019 р. № 615

¹⁸ Постанова Кабінету Міністрів України від 08 липня 2020 р. № 616

¹⁹ Тут і далі зазначена інформація надана закладами вищої освіти.

підготовку за освітньо-професійними програмами підготовки магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за вечірньою, заочною, дистанційною формами здобуття освіти є НАДС.

2.2. Підготовка здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за державним замовленням Національного агентства України з питань державної служби

Отримання вищої освіти за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» особами, уповноваженими на виконання функцій держави та місцевого самоврядування, є важливою складовою їх професійного розвитку як безперервного, свідомого, цілеспрямованого процесу особистісного та професійного зростання, що базується на здобутті освіти за компетентнісним підходом.

Згідно з нормами Закону України «Про державну службу», Положення про систему професійного навчання (постанова Кабінету Міністрів України від 06 лютого 2019 р. № 106) та Порядку формування державного замовлення (постанова Кабінету Міністрів України від 14 липня 1999 р. № 1262) державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування можуть реалізовувати своє право на професійне навчання за рахунок коштів державного бюджету, зокрема шляхом навчання за освітньо-професійними програмами підготовки магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за заочною та дистанційною формами здобуття освіти за державним замовленням НАДС.

З урахуванням положень Порядку розміщення державного замовлення (постанова Кабінету Міністрів України від 20 травня 2013 р. № 363) підготовку здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» здійснюють заклади вищої освіти, відібрані на конкурсній основі та на підставі ліцензії на провадження відповідного виду освітньої діяльності.

У 2021 році для забезпечення принципів добросовісної конкуренції, відкритості та прозорості наказами НАДС було удосконалено процедури конкурсного відбору виконавців державного замовлення на професійне навчання, зокрема затверджено Положення про роботу Конкурсної комісії Національного агентства України з питань державної служби з відбору виконавців державного замовлення на підготовку здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування» та підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування (наказ НАДС від 01 березня 2021 р. № 36-21, зареєстрований в Міністерстві юстиції України 16 березня 2021 р. за № 341/35963) та Критерії конкурсного відбору виконавців державного замовлення Національного агентства України з питань державної служби на підготовку здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування» та підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування (наказ НАДС від 13 квітня 2021 р. № 66-21, зареєстрований в Міністерстві юстиції України 12 травня 2021 р. за № 627/36249).

Умови і механізм прийому на навчання за освітньо-професійною програмою підготовки магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування» визначено Порядком прийому на навчання (постанова Кабінету Міністрів України від 29 липня 2009 р. № 789).

Згідно з цим Порядком на навчання за державним замовленням НАДС приймаються державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування, які здобули ступінь вищої освіти магістра²⁰/бакалавра, працюють в органах державної влади чи органах місцевого

²⁰ У разі коли особа здобула вищу освіту за освітньо-кваліфікаційним рівнем спеціаліста (повну вищу освіту) відповідно до підпункту 2 пункту 2 розділу XV «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про вищу освіту», така освіта прирівнюється до вищої освіти ступеня магістра.

самоврядування, мають стаж державної служби або служби в органах місцевого самоврядування не менш як один рік на момент подання документів до приймальної комісії.

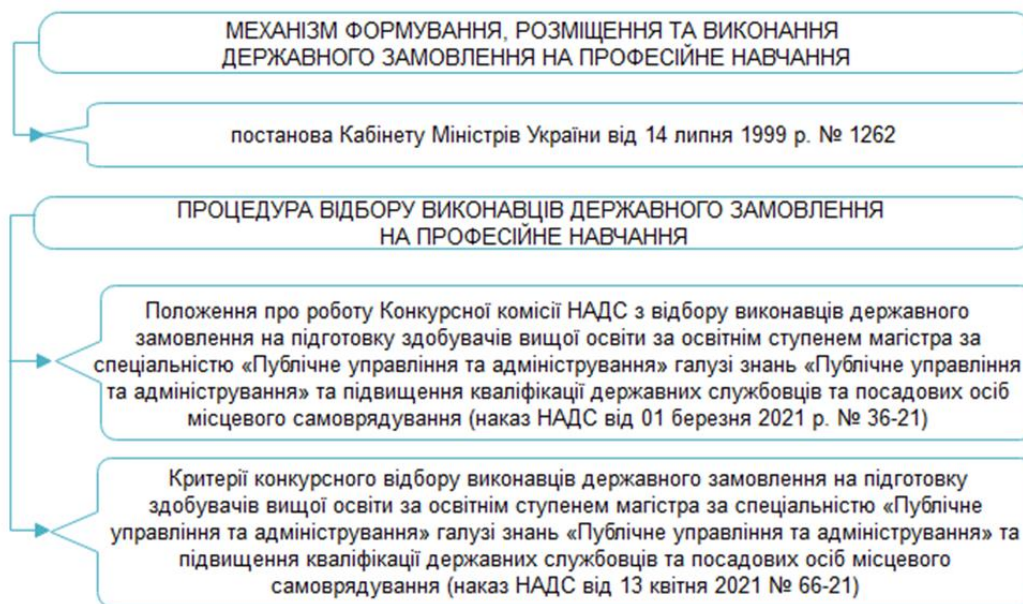


Рис. 2.2.1 Нормативно-правові акти у сфері державного замовлення на професійне навчання

Конкурсний відбір осіб на навчання здійснюється за результатами вступних випробувань, які проводяться у закладах вищої освіти, з основ держави і права, основ економіки, співбесіди з питань, що стосуються державного управління, та єдиного вступного іспиту з іноземної мови з використанням організаційно-технологічних процесів зовнішнього незалежного оцінювання, крім випадків, передбачених законодавством.

Рішення про зарахування осіб на навчання як здобувачів вищої освіти за результатами вступних випробувань ухвалює приймальна комісія закладу вищої освіти за погодженням з НАДС. Процедуру погодження НАДС зарахування державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування на навчання за державним замовленням як і їх дострокове відрахування та переведення на вакантні місця державного замовлення визначено наказом НАДС від 07 червня 2021 р. № 90-21 «Про затвердження Порядку погодження НАДС зарахування осіб на навчання за освітньо-професійною програмою підготовки магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування», відрахування та переведення здобувачів вищої освіти», зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 23 червня 2021 р. за № 829/36451.

Аналіз вступних кампаній 2018-2020 років дав змогу виділити основні характеристики та показники конкурсного відбору виконавців державного замовлення на навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування за освітньо-професійною програмою підготовки магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за державним замовленням НАДС.

Упродовж цього періоду у 30 закладах вищої освіти, які за результатами конкурсного відбору були визначені виконавцями державного замовлення, здобувачами вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за заочною формою здобуття освіти стали 4 485 державних службовців підкатегорії «Б3» категорії «Б» та категорії «В», посадових осіб місцевого самоврядування V-VII категорії (рис. 2.2.2.).

Обсяги та виконавці державного замовлення НАДС на підготовку здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» у 2018-2020 роках у розрізі закладів вищої освіти представлено у додатку А табл. А.1.

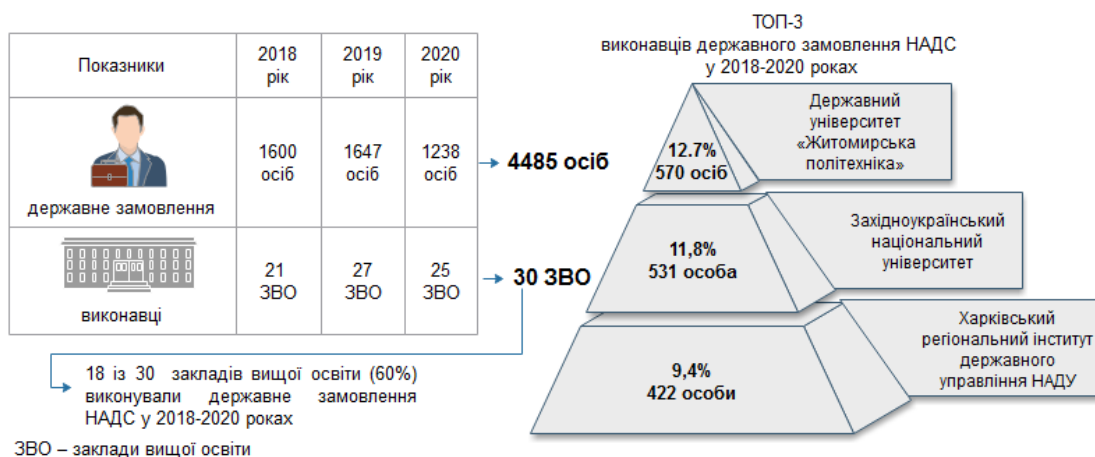


Рис. 2.2.2. Державне замовлення НАДС на підготовку здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» у 2018-2020 роках

У 2018 році до магістратур 21 закладу вищої освіти для здобуття вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» було зараховано 1 600 осіб (рис. 2.2.3). Найбільший обсяг державного замовлення на підготовку магістрів за цією спеціальністю отримали Житомирський державний технологічний університет²¹ (220 осіб), Тернопільський національний економічний університет²² (200 осіб), Харківський регіональний інститут державного управління НАДУ (180 осіб).

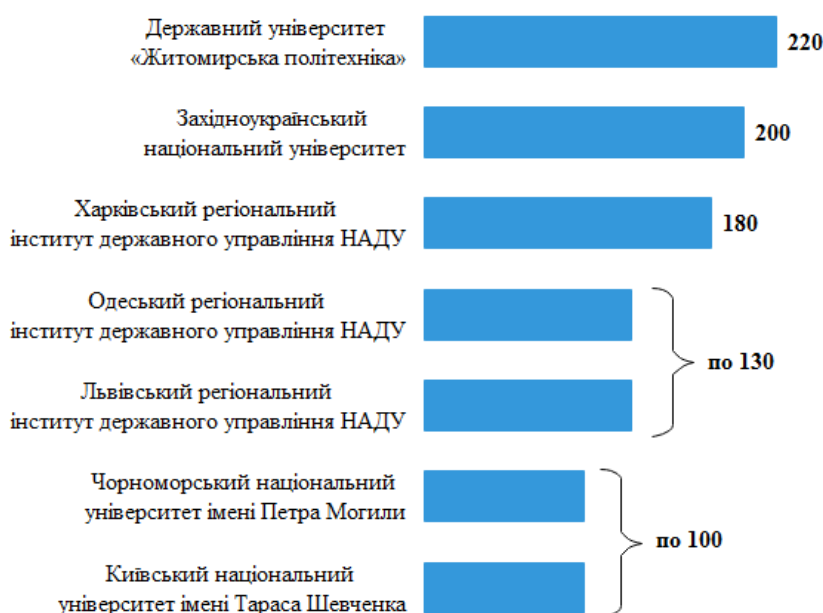


Рис. 2.2.3. Топ-5 закладів вищої освіти, яким за результатами конкурсного відбору визначено найбільші обсяги державного замовлення на підготовку здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» у 2018 р., осіб

Виконавцями державного замовлення НАДС на підготовку 1 647 магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» у 2019 році було визначено 27 закладів вищої освіти. У 2020 році – 25 закладів вищої освіти з обсягом державного

²¹ До 2019 року Державний університет «Житомирська політехніка»

²² До 2020 року Західноукраїнський національний університет

замовлення 1 238 осіб. У 2019-2020 роках лідерами за кількістю отриманих місць державного замовлення НАДС на підготовку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за заочною формою здобуття освіти стали Державний університет «Житомирська політехніка» (200 та 150 осіб відповідно), Київський національний університет імені Тараса Шевченка (190 та 68 осіб відповідно), Тернопільський національний економічний університет (181 та 150 осіб відповідно), Харківський регіональний інститут державного управління НАДУ (139 та 103 особи відповідно) (рис. 2.2.4; 2.2.5). Сумарний обсяг державного замовлення чотирьох зазначених закладів вищої освіти у 2019-2020 роках склав 1 181 осіб (40,9% від загального обсягу державного замовлення НАДС у відповідних роках).



Рис. 2.2.4. Топ-5 закладів вищої освіти, яким за результатами конкурсного відбору визначено найбільші обсяги державного замовлення на підготовку здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» у 2019 р., осіб



Рис. 2.2.5. Топ-5 закладів вищої освіти, яким за результатами конкурсного відбору визначено найбільші обсяги державного замовлення на підготовку здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» у 2020 р., осіб

Попри зростання уваги до професійного навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування упродовж 2018-2020 років намітилась тенденція

до поступового скорочення обсягів державного замовлення НАДС на підготовку здобувачів вищої освіти за освітньо-професійною програмою підготовки магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування». Так, у 2020 році обсяг державного замовлення НАДС на підготовку магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» зменшився на 22,6% порівняно з 2018 роком (рис. 2.2.6.).

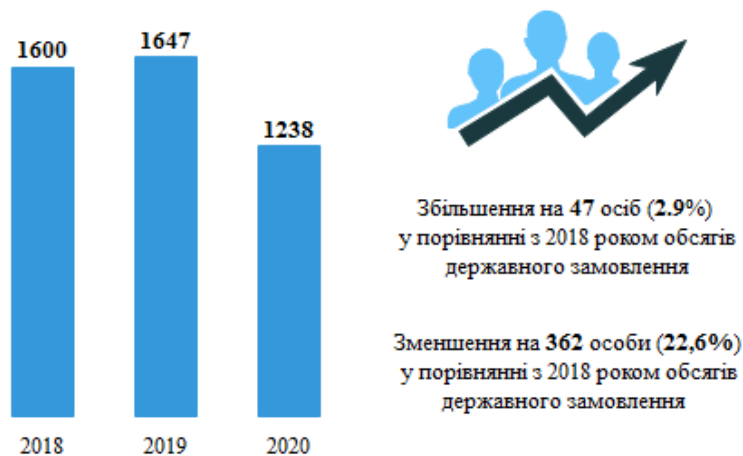


Рис.2.2.6. Обсяги державного замовлення НАДС на підготовку здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» у 2018-2020 рр., осіб

Зменшення потреб державних органів на навчання державних службовців за освітньо-професійною програмою підготовки магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування», перш за все, пов'язано із скороченням у 2020 році корпусу державних службовців, що було спричинено зменшенням кількості місцевих державних адміністрацій внаслідок реорганізації районного рівня адміністративно-територіального устрою України.

Водночас дослідження кількісного та якісного складу осіб, зарахованих упродовж 2018-2020 років до закладів вищої освіти на навчання за державним замовленням НАДС, дає підстави говорити про сталість співвідношення державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування у загальній структурі здобувачів вищої освіти. Так, серед зарахованих до закладів вищої освіти на навчання за освітньо-професійною програмою підготовки магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» переважали державні службовці – 2 919 осіб, у тому числі: у 2018 році – 1 050 осіб, у 2019 році – 1 093 особи та у 2020 році – 776 осіб (або 65,6, 66,3 та 62,7% відповідно), тоді як посадові особи місцевого самоврядування становили 1 566 осіб, у тому числі: у 2018 році – 550 осіб, 2019 році – 554 особи, 2020 році – 462 особи (або 34,4, 33,6 та 37,3% відповідно).

Також аналіз результатів вступних кампаній 2018-2020 років засвідчив, що серед зарахованих на навчання за освітньо-професійною програмою підготовки магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» 72% склали державні службовці категорії «В» (2 209 осіб) та посадові особи місцевого самоврядування VI-VII категорії (1 012 особи), тоді як керівники структурних підрозділів державних органів та органів місцевого самоврядування – лише 28% (554 посадові особи місцевого самоврядування та 710 державних службовців категорії «Б»).

Розподіл здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за посадами державної служби показав відносну стабільність у структурі здобувачів вищої освіти у 2018-2019 роках державних службовців категорії «Б». У 2020 році у структурі здобувачів вищої освіти відбулось їх суттєве зменшення (на 46%) у порівнянні з 2019 роком. Кількість державних службовців категорії «В», які у 2019 році вступили до магістратур закладів вищої освіти, зросла на 1,02% у порівнянні з 2018 роком, водночас у 2020 році – скоротилась (на 23%) у порівнянні із 2019 роком (рис. 2.2.7.).

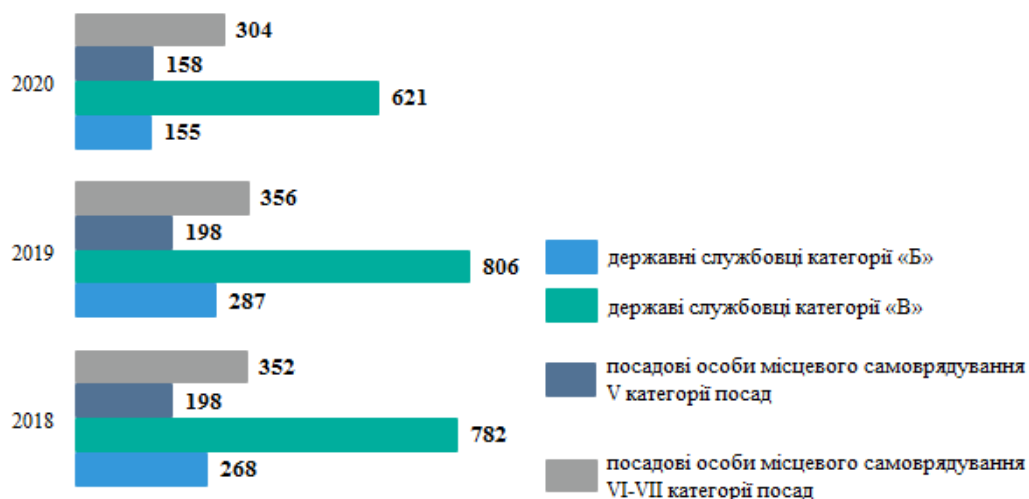


Рис. 2.2.7. Кількісний склад здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за посадами державної служби та служби в органах місцевого самоврядування у 2018-2020 рр., осіб

Упродовж 2019-2020 років вікова структура державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, які вступили до закладів освіти для здобуття освітнього рівня магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування», залишалась незмінною. Так, у 2019 році 54% від загальної кількості державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, які були зараховані на навчання, становили особи віком до 35 років, у 2020 році – 52% (рис. 2.2.8.).

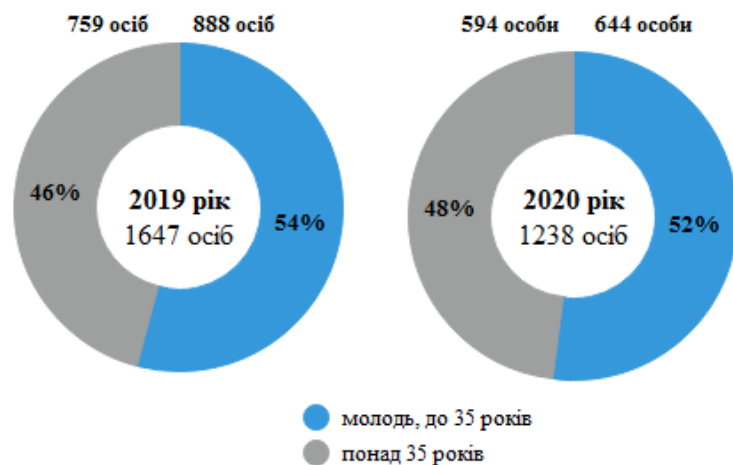


Рис. 2.2.8. Вікова структура державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, зарахованих на здобуття вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за державним замовленням НАДС у 2019-2020 рр., осіб

Регіональний аналіз вступних кампаній показав, що найбільша кількість державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, зарахованих для здобуття вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» у 2019-2020 роках, займала посади в державних органах та органах місцевого самоврядування в Житомирській (324 особи або 11,2%), Тернопільській (240 осіб або 8,3%), Харківській (227 осіб або 7,9%), Миколаївській (169 осіб або 5,9%) областях, а також в місті Києві та Київській області (299 осіб або 10,4%). Загалом їх частка у загальній структурі здобувачів вищої освіти за державним замовленням НАДС становила 43,7%;

найменша – в Рівненській (49 осіб або 1,7%), Кіровоградській (36 осіб або 1,2%), Волинській (33 особи або 1,1%), Закарпатській (19 осіб або 0,7%) та Чернівецькій (9 осіб або 0,3%) областях (рис. 2.2.9.).

Для решти областей України частка державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, зарахованих на навчання за освітньо-професійною програмою підготовки магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» у 2019-2020 роках, становила 1,8%-5,8% від загальної кількості цієї категорії осіб, зарахованих на навчання у 2019-2020 роках за державним замовленням НАДС.

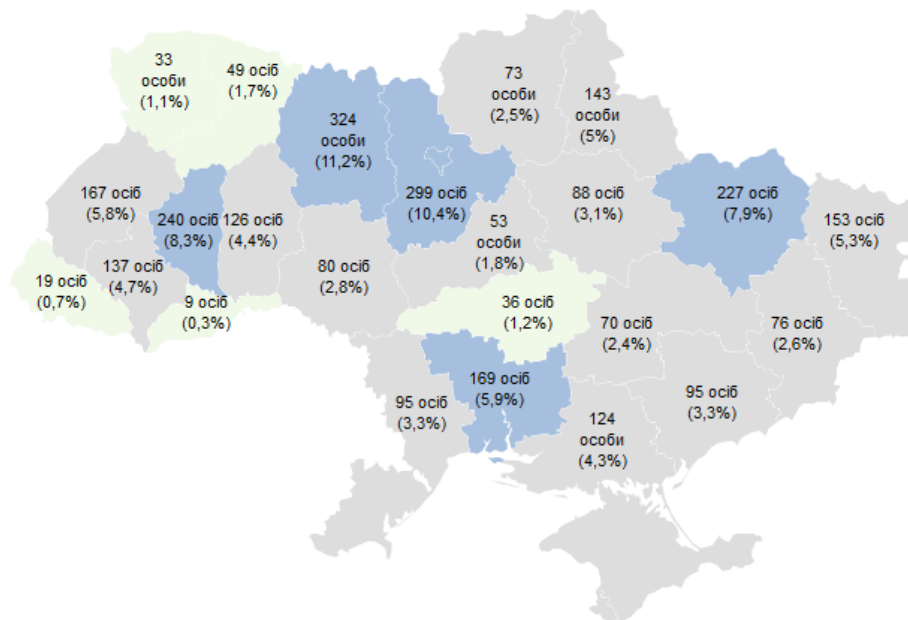


Рис. 2.2.9. Регіональний розподіл державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, зарахованих для здобуття вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за державним замовленням НАДС у 2019-2020 рр., осіб

Розподіл здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за державним замовленням НАДС у 2019-2020 роках за регіонами України представлено у додатку А табл. А.2.

У досліджуваному періоді незначних змін зазнавав гендерний розподіл здобувачів вищої освіти за державним замовленням НАДС. Так, спостерігалось збільшення частки жінок з 74,6% у 2018 році до 76,7% у 2020 році у структурі осіб, зарахованих на навчання за освітньо-професійною програмою підготовки магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» у 2018-2020 роках. Кількість жінок, зарахованих на таке навчання упродовж 2018-2020 років, складала 3 379 осіб, чоловіків – 1 106 осіб (рис. 2.2.10.).

Із закладів вищої освіти у 2018-2020 роках були достроково відраховані 182 державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування. Основні причини відрахування:

припинення перебування на державній службі або службі в органах місцевого самоврядування (крім випадків, коли звільнення проводилося відповідно до пункту 1 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України, пунктів 1 і 1-1 частини першої статті 87 Закону України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII «Про державну службу»);

невиконання навчального плану;

за власним бажанням;

за станом здоров'я на підставі медичного висновку;

у процесі навчання виникли обставини, за яких на здобувача вищої освіти поширюються встановлені законодавством обмеження, пов'язані з прийняттям на службу чи проходженням служби в органах державної влади чи органах місцевого самоврядування;

порушення правил внутрішнього розпорядку закладу вищої освіти тощо.

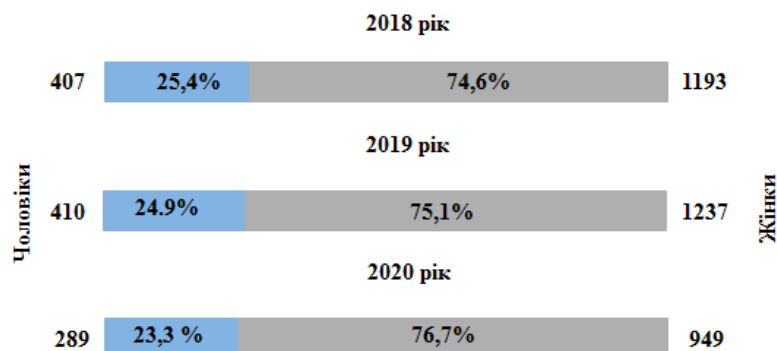


Рис. 2.2.10. Гендерний розподіл здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за державним замовленням НАДС у 2018-2020 рр., осіб

Підставою для присудження ступеня вищої освіти магістра є успішне виконання здобувачами вищої освіти відповідної освітньо-професійної програми. Упродовж 2018-2020 років успішно виконали відповідну освітньо-професійну програму та отримали диплом магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» 6 004 державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, зокрема:

у 2018 році – 253 особи, у тому числі 212 особи, які навчались за спеціальністю «Державне управління» за заочною формою здобуття освіти, та 41 особа, яка навчалась за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за денною формою здобуття освіти (2016 рік вступу);

у 2019 році – 2 687 осіб, які навчались за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за заочною формою здобуття освіти (2016, 2018 роки вступу);

у 2020 році – 3 064 особи, у тому числі: 3 020 осіб, які навчались за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за заочною формою здобуття освіти, та 44 особи, які навчались за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за вечірньої формою здобуття освіти (2017, 2019 роки вступу).

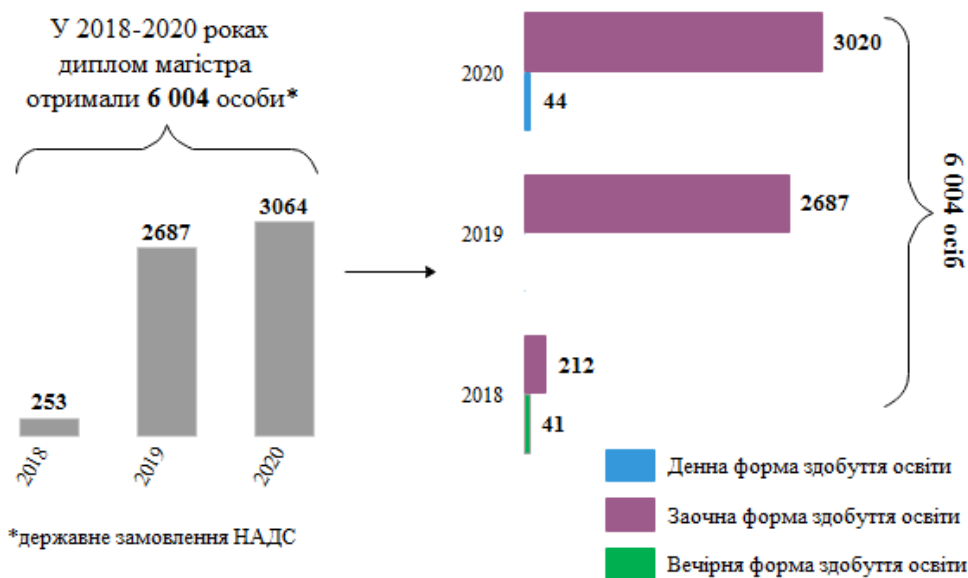


Рис.2.2.11. Розподіл випускників закладів вищої освіти, яким присуджено у 2018-2020 роках ступінь вищої освіти магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування», за формою здобуття освіти, осіб

Серед 30 закладів вищої освіти, які здійснювали у 2018-2020 роках підготовку здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за державним замовленням НАДС, найбільшу кількість магістрів державного управління/публічного управління та адміністрування (2 374 особи, або 39,5%) було підготовлено 4-ма закладами вищої освіти (рис. 2.2.12).

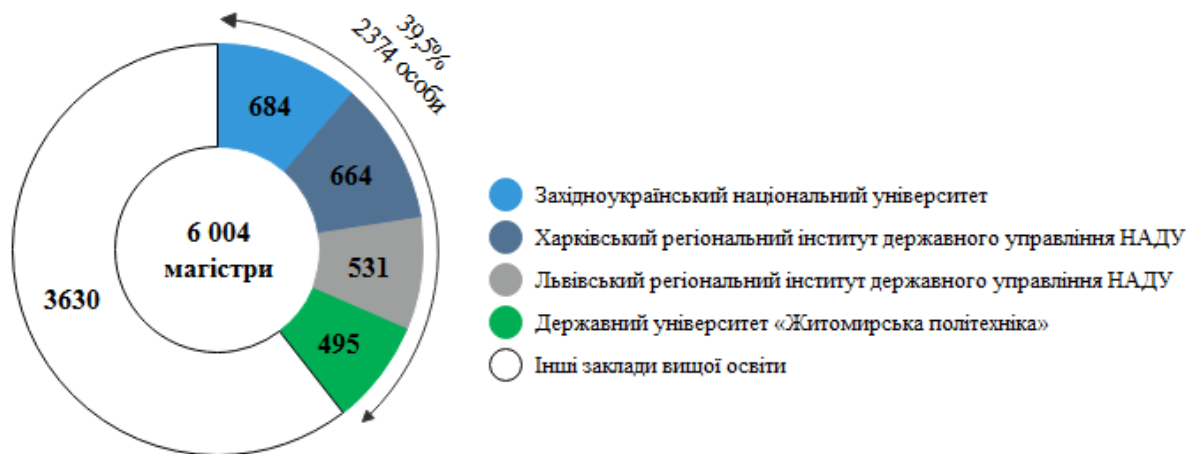


Рис. 2.2.12. Заклади вищої освіти, якими у 2018-2020 рр. підготовлено найбільшу кількість магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за державним замовленням НАДС, осіб

Кількісні показники випускників закладів вищої освіти, які здобували вищу освіту за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за державним замовленням НАДС у 2018-2020 роках представлено у додатку А табл. А.3.

Упродовж 2018-2020 років у закладах вищої освіти, що виконували державне замовлення НАДС, спостерігалась тенденція до поступового збільшення середніх витрат на одного приведенного здобувача вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування». Середні витрати на підготовку одного приведенного здобувача освіти у порівнянні з 2018 роком збільшилися у 2019 році на 14,3%, у 2020 році – на 23,4 % (рис. 2.2.13.). Щорічне зростання таких витрат було обумовлено підвищенням тарифів на комунальні послуги, зростанням заробітної плати та споживчих цін.



Рис. 2.2.13. Середні витрати на підготовку одного приведенного здобувача вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за державним замовленням НАДС у 2018-2020 рр., тис. грн

Фактичні видатки на підготовку здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальностями «Державне управління» та «Публічне управління та адміністрування» у 2018-2020 роках склали 90 753,1 тис. грн. (рис. 2.2.14.).



Рис. 2.2.14. Фактичні видатки на підготовку здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальностями «Державне управління» та «Публічне управління та адміністрування» за державним замовленням НАДС у 2018-2020 рр., тис. грн

Доцільно зазначити, що, застосовуючи державне замовлення на навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування за освітньо-професійною програмою підготовки магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» як один із ринкових інструментів впливу держави на ринок освіти, НАДС забезпечує не тільки створення конкурентного середовища у сфері професійного навчання, а й стимулює до усунення структурних невідповідностей між потребами органів державної влади, органів місцевого самоврядування та обсягами підготовки закладами вищої освіти фахівців у сфері публічного управління та адміністрування, підвищення якості освітніх послуг, оновлення змісту освітньо-професійних програм тощо. Це є дієвими інструментами забезпечення успішності структурних реформ в Україні, підвищення ефективності реалізації управлінських функцій на державному, регіональному та місцевому рівні, удосконалення надання адміністративних послуг, а також надає змогу долучитися до європейського та міжнародного ринку праці, ефективно впроваджувати принципи сталого демократичного розвитку країни.

РОЗДІЛ III. ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ, ГОЛІВ МІСЦЕВИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ, ЇХ ПЕРШИХ ЗАСТУПНИКІВ ТА ЗАСТУПНИКІВ, ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ТА ДЕПУТАТІВ МІСЦЕВИХ РАД В УКРАЇНІ

Основним завданням системи професійного навчання є задоволення потреб державних органів та органів місцевого самоврядування у високопрофесійних фахівцях шляхом створення умов для їх безперервного особистісного та професійного розвитку.

Важливу роль у національній системі професійного навчання відіграє мережа закладів освіти, що здійснюють освітню діяльність з підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад.



Рис. 3.1. Мережа закладів освіти, які у 2018-2020 роках здійснювали освітню діяльність з підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад

У 2018-2020 роках до мережі закладів освіти, які здійснювали освітню діяльність з підвищення кваліфікації осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування (рис. 3.1.), належали заклади післядипломної освіти, що перебувають у сфері управління державних органів, зокрема Українська школа урядування²³, яка перебуває у сфері управління НАДС, регіональні центри підвищення кваліфікації²⁴, засновниками яких є обласні, Київська міська державна адміністрація (співзасновниками можуть бути обласні, Київська міська рада), Національна академія державного управління, яка перебувала у сфері управління Державного управління справами, та її Дніпропетровський, Львівський, Одеський та Харківський регіональні інститути державного управління, інші заклади освіти, що перебувають у сфері управління державних органів, а також заклади вищої освіти, які за результатами щорічного конкурсного відбору були виконавцями державного замовлення на підвищення кваліфікації.

²³ До 2019 року Всеукраїнський центр підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування

²⁴ До 2019 року Центри перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій

Відповідно до пункту 2 Порядку формування державного замовлення (постанова Кабінету Міністрів України від 14 липня 1999 р. № 1262) НАДС є державним замовником на підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування.

У 2018-2020 роках підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад проводилось із дотриманням вимог, визначених:

Положенням про регіональний центр підвищення кваліфікації, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2004 р. № 1681;

Положенням про систему професійного навчання (постанова Кабінету Міністрів України від 06 лютого 2019 р. № 106);

Вимогами до змісту і структури програм підвищення кваліфікації (наказ НАДС від 10 жовтня 2019 р. № 185-19, зареєстрований у Міністерстві юстиції України 13 листопада 2019 р. за № 1159/34130);

Порядком організації підвищення кваліфікації (наказ НАДС від 26 листопада 2019 р. № 211-19, зареєстрований в Міністерстві юстиції України 02 січня 2020 р. за № 5/34288);

Методичними рекомендаціями щодо розроблення та оформлення програм підвищення кваліфікації (наказ НАДС від 13 березня 2020 р. № 38-20);

Методичними рекомендаціями щодо організації підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад за дистанційною формою навчання, затвердженими наказом НАДС від 18 вересня 2020 р. № 173-20, та ін.

З прийняттям Положення про систему професійного навчання (постанова Кабінету Міністрів України від 06 лютого 2019 року № 106), починаючи з 2019 року, підвищення кваліфікації учасників професійного навчання здійснювалось за програмами підвищення кваліфікації, які за змістом, тривалістю та інтенсивністю навчання поділяються на загальні/спеціальні професійні (сертифікатні) та загальні/спеціальні короткострокові (рис. 3.2.).

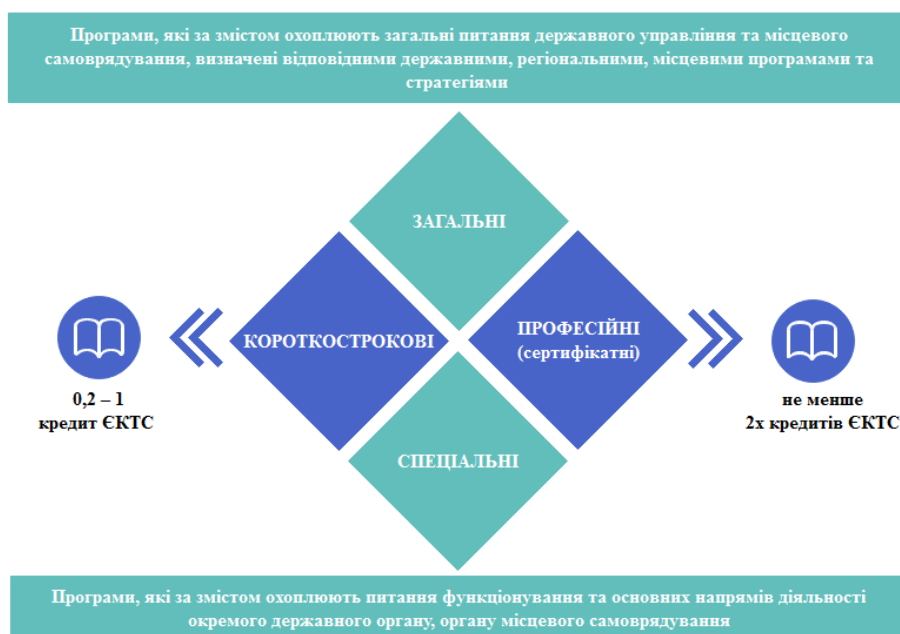


Рис. 3.2. Види програм підвищення кваліфікації

Зміст загальних програм підвищення кваліфікації, за якими проводилось навчання у РЦПК, регіональних інститутах державного управління НАДУ, охоплював як загальні питання державного управління та місцевого самоврядування (у тому числі, запобігання корупції, зміни у законодавстві з питань державної служби та служби в органах місцевого

самоврядування, європейської та євроатлантичної інтеграції, забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, забезпечення прав та інтересів осіб з інвалідністю, децентралізації влади та фінансової системи тощо), так і питання удосконалення особистісних та спеціальних професійних компетентностей.

Зміст спеціальних програм підвищення кваліфікації визначались з урахуванням завдань, функцій, повноважень та потреб державних органів, органів місцевого самоврядування.

Реалізуючи повноваження щодо здійснення координації навчально-методичного забезпечення професійного навчання, НАДС відповідно до пункту 12 Положення про систему професійного навчання (постанова Кабінету Міністрів України від 06 лютого 2019 р. № 106) погоджує загальні професійні (сертифікатні) програми (до моменту утворення саморегульованих професійних об'єднань чи інших акредитованих юридичних осіб, що здійснюють незалежне оцінювання якості освіти та освітньої діяльності закладів освіти), а також короткострокові програми підвищення кваліфікації, розроблені та затверджені відповідними суб'єктами надання освітніх послуг.

Спеціальні професійні (сертифікатні) та спеціальні короткострокові програми підвищення кваліфікації погоджуються НАДС у разі, коли саме НАДС є замовником освітніх послуг у сфері професійного навчання за такими програмами.

3.1. Діяльність регіональних центрів підвищення кваліфікації, Дніпропетровського, Львівського, Одеського, Харківського регіональних інститутів державного управління Національної академії державного управління при Президентіві України з підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад у 2018-2020 роках

Упродовж 2018-2020 років у 18 РЦПК та регіональних інститутах державного управління НАДУ пройшли навчання за професійними (сертифікатними) та короткостроковими програмами підвищення кваліфікації за різноманітними тематиками понад 250 тисяч державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад та інших працівників органів виконавчої влади, державних підприємств, установ і організацій (далі – учасники професійного навчання).

Така кількість учасників професійного навчання була обумовлена тим, що у рамках організації та проведення заходів із підвищення кваліфікації щороку кожен із учасників професійного навчання мав можливість навчатися за двома і більше програмами підвищення кваліфікації.

Необхідно зазначити, що у 2020 році відбулось стрімке зростання числа учасників професійного навчання, загальна кількість яких склала 110 920 осіб, що на 37 959 осіб (52%) більше у порівнянні з 2019 роком і на 44 723 особи (67,6 %) більше, ніж у 2018 році (рис. 3.1.1.).

Так, з 2018 по 2020 рік суттєво збільшилась кількість державних службовців, які пройшли навчання за програмами підвищення кваліфікації: з 36 057 осіб – у 2018 році до 83 011 осіб – у 2020 році. У загальній структурі учасників професійного навчання частка державних службовців зростає з 55 % до 79 %. Водночас частка посадових осіб місцевого самоврядування – зменшилась на 3 903 особи – з 43 % до 22 % (рис. 3.1.2.).

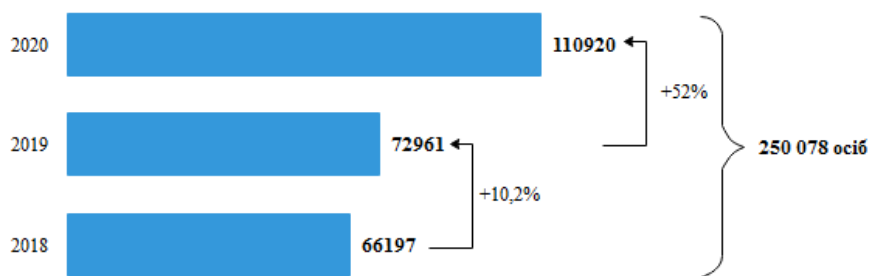


Рис. 3.1.1. Загальна кількість учасників професійного навчання, які підвищили кваліфікацію у РЦПК та регіональних інститутах державного управління НАДУ у 2018-2020 роках, осіб

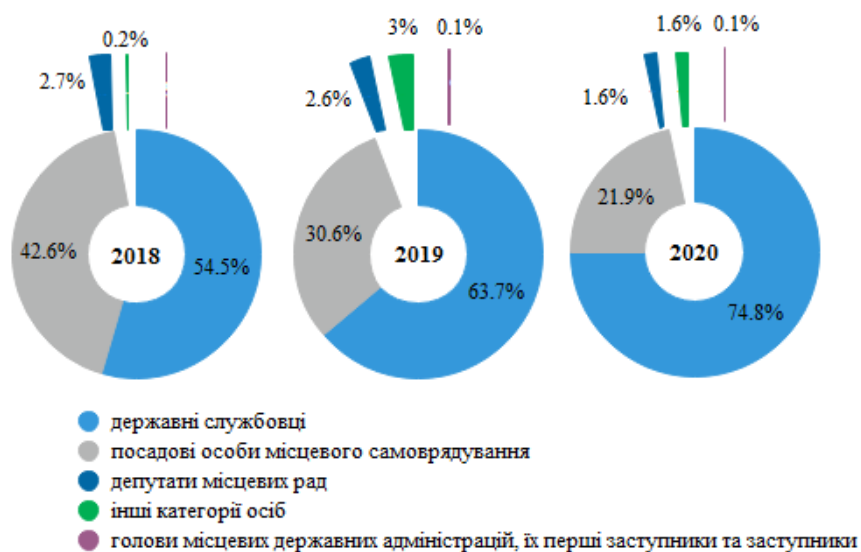


Рис. 3.1.2. Співвідношення учасників професійного навчання у РЦПК та регіональних інститутах державного управління НАДУ у 2018-2020 роках, %

У загальній структурі учасників професійного навчання упродовж розглянутого періоду залишалась сталою частка депутатів місцевих рад, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, які підвищили кваліфікацію в РЦПК. Також у 2018-2020 роках проходили навчання працівники органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій, які не є державними службовцями та посадовими особами місцевого самоврядування (далі – інші категорії осіб), частка яких у загальній структурі учасників професійного навчання не перевищувала 3% у 2019 році та 1,6% у 2020 році.

Аналіз кількісних показників підвищення кваліфікації державних службовців показав, що найбільший приріст спостерігався за рахунок державних службовців центральних органів виконавчої влади та їх територіальних органів (за наявності): з 7 960 осіб у 2018 році до 37 394 осіб у 2020 році. Зокрема їх кількість у 2019 році зросла на 8 312 осіб (104 %) по відношенню до 2018 року та на 21 122 особи (130 %) у 2020 році по відношенню до 2019 року. Водночас зростання кількості державних службовців місцевих органів виконавчої влади серед учасників професійного навчання відбувалось значно повільніше і становило 2 108 осіб (7,5 %) у 2019 році та 15 412 осіб (51 %) у 2020 році.

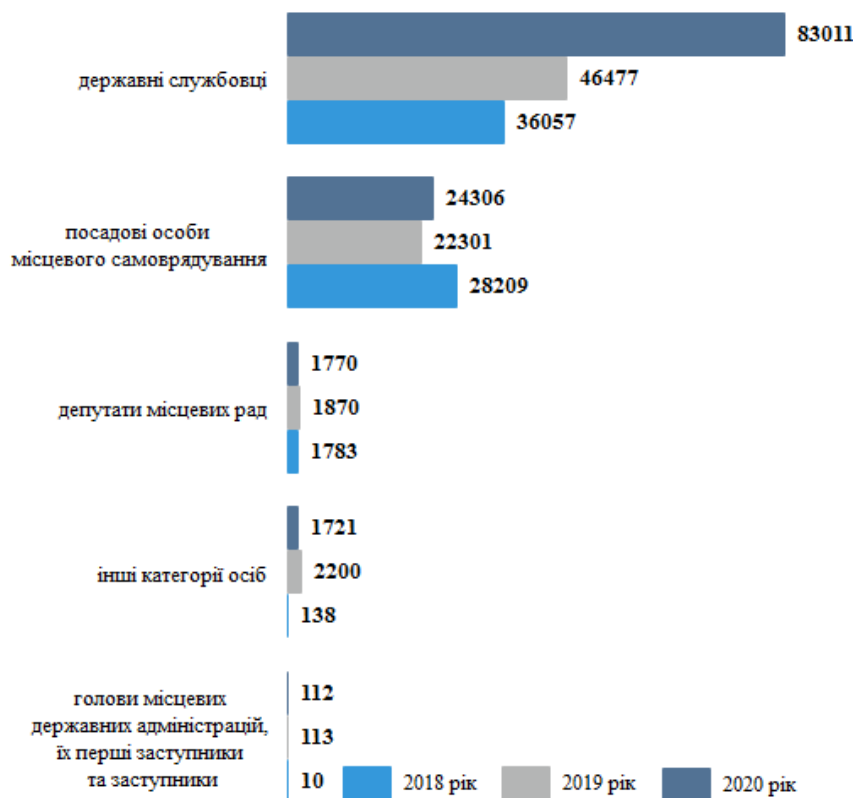


Рис. 3.1.3. Кількість осіб, які підвищили кваліфікацію у РЦПК та регіональних інститутах державного управління НАДУ у 2018-2020 роках, за категоріями учасників професійного навчання

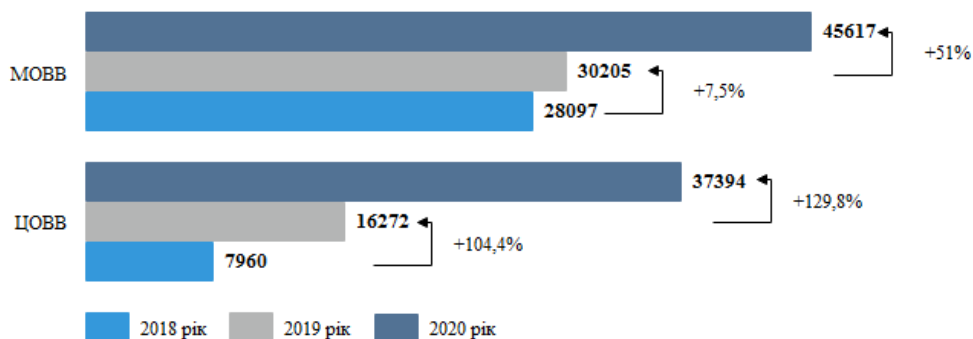


Рис. 3.1.4. Кількість державних службовців, які підвищили кваліфікацію у РЦПК та регіональних інститутах державного управління НАДУ у 2018-2020 роках, за рівнями органів виконавчої влади, осіб

Із числа державних службовців центральних органів виконавчої влади та їх територіальних органів (за наявності), а також місцевих органів виконавчої влади, які пройшли навчання за програмами підвищення кваліфікації упродовж розглянутого періоду, більшість становили державні службовці категорії «В».

Як показано на рис. 3.1.5, зростання кількості учасників професійного навчання відбулось саме за рахунок державних службовців категорії «В», кількість яких зростає з 23 078 осіб (2018 рік) до 54 571 особи (2020 рік). Зокрема у 2020 році – на 25 912 осіб (90%), 2019 році – на 5 581 особу (24 %).

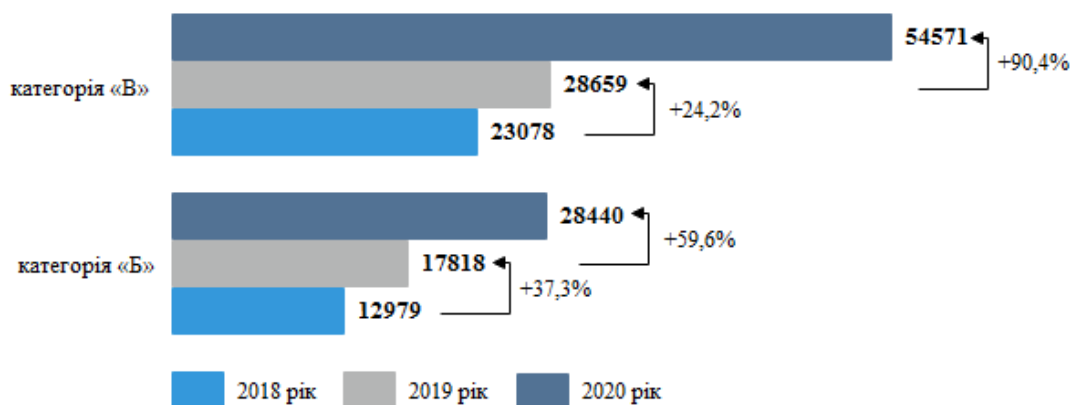


Рис. 3.1.5. Кількість державних службовців, які підвищили кваліфікацію у РЦПК та регіональних інститутах державного управління НАДУ у 2018–2020 роках, у розрізі категорій посад, осіб

У період з 2018 по 2020 рік кількість державних службовців категорії «Б», які успішно завершили навчання за програмами підвищення кваліфікації в РЦПК та регіональних інститутах державного управління НАДУ, зростає з 12 979 до 28 440 осіб. У 2020 році пройшли навчання за програмами підвищення кваліфікації у цих закладах освіти на 10 622 державних службовців категорії «Б» (60 %) більше, ніж у попередньому році, у той час як кількість учасників професійного навчання зазначеної категорії у 2019 році зростає на 4 839 осіб (37 %) у порівнянні з 2018 роком.

І якщо упродовж 2018-2020 років серед учасників професійного навчання кількість державних службовців постійно зростала, то стосовно посадових осіб місцевого самоврядування спостерігалась тенденція до зменшення їх кількості, за виключенням посадових осіб місцевого самоврядування V та VI категорії.

Так, у 2020 році кількість посадових осіб місцевого самоврядування V категорії становила 6 035 осіб, що на 1 312 осіб більше, ніж у 2019 році, однак на 269 осіб менше, ніж у 2018 році. Кількість посадових осіб місцевого самоврядування VI категорії у 2020 році становила 9 294 особи, що на 1 771 особу більше, ніж у 2019 році, та на 557 осіб – ніж у 2018 році (рис. 3.1.6.).

У 2018-2020 роках зберігалась тенденція до нерівномірного розподілу учасників професійного навчання за закладами освіти та регіонами. Найбільша кількість осіб, які пройшли навчання за програмами підвищення кваліфікації, була зареєстрована у Волинському РЦПК та склала 24 276 осіб (9,7% від загальної кількості учасників професійного навчання у РЦПК та регіональних інститутах державного управління НАДУ). Другим і третім за кількістю учасників професійного навчання упродовж розглянутого періоду стали Чернігівський та Полтавський РЦПК – 22 212 та 20 667 осіб відповідно. Загалом частка осіб, які підвищили кваліфікацію у трьох зазначених РЦПК протягом 2018-2020 років, склала 26,8 % від загальної кількості учасників професійного навчання у РЦПК та регіональних інститутах державного управління НАДУ (таблиця 3.1.1).

Навчання здійснювалось за програмами підвищення кваліфікації, розробленими та затвердженими РЦПК, регіональними інститутами державного управління НАДУ, і погодженими НАДС, іншими замовниками відповідних освітніх послуг. Загалом у 2019-2020 роках у РЦПК та регіональних інститутах державного управління НАДУ було розроблено 2 326 програм підвищення кваліфікації, серед яких:

- загальних короткострокових програм – 461;
- загальних професійних (сертифікатних) програм – 124;
- спеціальних короткострокових програм – 1 603;
- спеціальних професійних (сертифікатних) програм – 138.

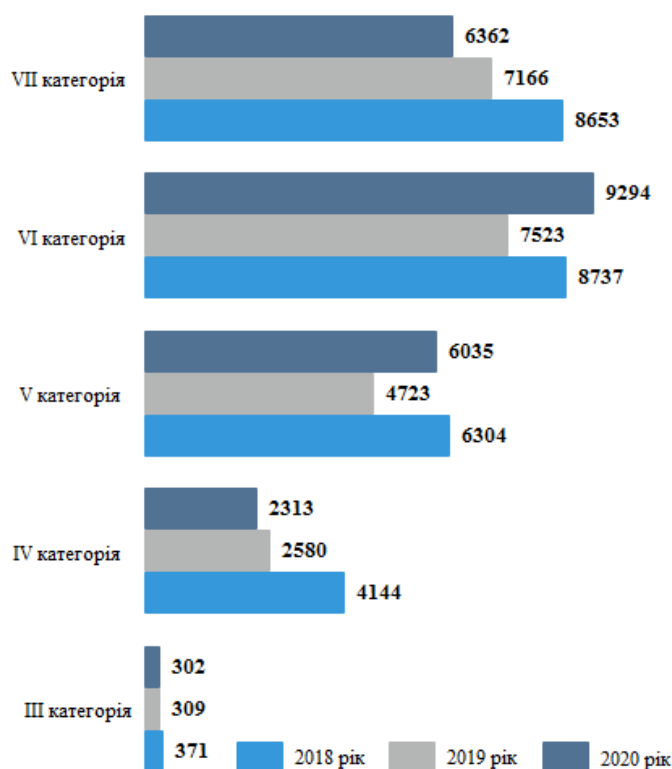


Рис. 3.1.6. Кількість посадових осіб місцевого самоврядування, які підвищили кваліфікацію у ЦППК та регіональних інститутах державного управління НАДУ у 2018-2020 роках, за категоріями посад

Таблиця 3.1.1.

Підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад у РЦПК та регіональних інститутах державного управління НАДУ у 2018-2020 роках, осіб

Найменування закладу освіти	Кількість осіб, які підвищили кваліфікацію				% від загальної кількості
	2018 рік	2019 рік	2020 рік	2018-2020 рр.	
Волинський РЦПК	5 189	8 405	10 682	24 276	9,7
Чернігівський РЦПК	4 803	5 558	11 851	22 212	8,9
Полтавський РЦПК	6 117	7 012	7 538	20 667	8,3
Вінницький РЦПК	4 298	3 777	7 793	15 868	6,3
Миколаївський РЦПК	2 448	4 243	6 081	12 772	5,1
Івано-Франківський РЦПК	2 922	3 939	5 874	12 735	5,1
Запорізький РЦПК	3 085	3 805	5 145	12 035	4,8
Сумський РЦПК	3 028	3 047	5 045	11 120	4,4
Хмельницький РЦПК	4 250	2 129	4 069	10 448	4,2
Херсонський РЦПК	3 176	2 431	4 643	10 250	4,1
Харківський РІ НАДУ*	4 201	2 276	3 749	10 226	4,1
Чернівецький РЦПК	1 638	2 183	5 944	9765	3,9
Рівненський РЦПК	2 435	2 669	4 211	9 315	3,7
Одеський РІ НАДУ*	2 159	2 494	4 481	9 134	3,7
Київський обласний РЦПК	1 703	3 580	3 081	8 364	3,3
Кіровоградський РЦПК	1 654	2 698	3 909	8 261	3,3

Найменування закладу освіти	Кількість осіб, які підвищили кваліфікацію				% від загальної кількості
	2018 рік	2019 рік	2020 рік	2018-2020 рр.	
Житомирський РЦПК	1 757	2 001	4 456	8 214	3,3
Київський міський РЦПК	2 596	2 689	2 378	7 663	3,1
Львівський РІ НАДУ*	2 772	2 010	2 850	7 632	3,1
Черкаський РЦПК	2 299	2 201	2 560	7 060	2,8
Тернопільський РЦПК	1 700	2 163	2 732	6 595	2,6
Дніпропетровський РІ НАДУ*	1967	1 651	1 848	5 466	2,2
Усього	66 197	72 961	110 920	250 078	100

*РІ – регіональний інститут державного управління НАДУ

У 2020 році спостерігалось збільшення кількості короткострокових програм підвищення кваліфікації, за якими учасникам професійного навчання пропонувалось підвищити рівень професійної компетентності. З огляду на потреби учасників професійного навчання закладами освіти у 2020 році було розроблено на 69 (26%) загальних короткострокових програм менше, а спеціальних короткострокових програм – на 281 (42 %) більше, ніж у 2019 році. (рис. 3.1.7.).

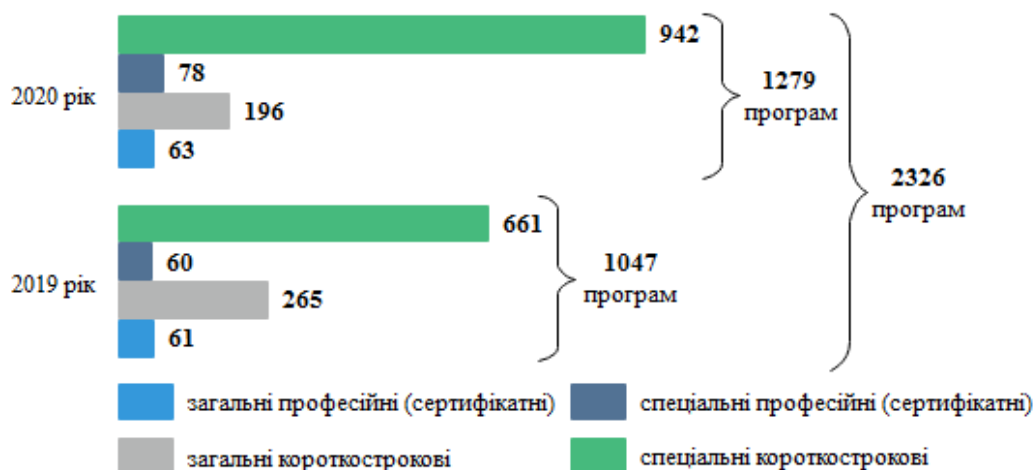


Рис. 3.1.7. Кількість розроблених у 2019-2020 роках РЦПК та регіональними інститутами державного управління НАДУ програм підвищення кваліфікації за змістом, тривалістю та інтенсивністю

Таблиця 3.1.2.

Кількісний розподіл розроблених програм підвищення кваліфікації у РЦПК та регіональних інститутах державного управління НАДУ у 2020 році

Найменування закладу освіти	Вид програм підвищення кваліфікації				Усього	% від загальної кількості
	загальні професійні (сертифікатні)	загальні короткострокові	спеціальні професійні (сертифікатні)	спеціальні короткострокові		
Вінницький РЦПК	2	8	20	106	136	10,6
Волинський РЦПК	4	21	5	34	64	5,0
Дніпропетровський РІ НАДУ*	1	7	0	13	21	1,6
Житомирський РЦПК	3	8	3	58	72	5,6
Запорізький РЦПК	4	8	2	40	54	4,2

Найменування закладу освіти	Вид програм підвищення кваліфікації				Усього	% від Загально ї кількості
	загальні професійні (сертифікатні)	загальні короткострокові	спеціальні професійні (сертифікатні)	спеціальні короткострокові		
Івано-Франківський РЦПК	1	0	12	82	95	7,4
Київський міський РЦПК	1	12	2	34	49	3,8
Київський обласний РЦПК	1	4	0	13	18	1,4
Кіровоградський РЦПК	7	0	5	47	59	4,6
Львівський РІ НАДУ*	0	0	0	0	0	0,0
Миколаївський РЦПК	4	33	1	42	80	6,3
Одеський РІ НАДУ*	7	7	1	115	130	10,2
Полтавський РЦПК	3	18	3	40	64	5,0
Рівненський РЦПК	0	1	7	66	74	5,8
Сумський РЦПК	5	32	0	39	76	5,9
Тернопільський РЦПК	1	1	5	63	70	5,5
Харківський РІ НАДУ*	3	4	0	0	7	0,5
Херсонський РЦПК	2	17	1	2	22	1,7
Хмельницький РЦПК	3	0	1	32	36	2,8
Черкаський РЦПК	3	6	6	35	50	3,9
Чернівецький РЦПК	4	6	4	66	80	6,3
Чернігівський РЦПК	4	3	0	15	22	1,7
Усього	63	196	78	942	1 279	100,0

*РІ – регіональний інститут державного управління НАДУ

Упродовж розглянутого періоду зберігався високий попит на навчання за загальними програмами підвищення кваліфікації за такими напрямками (темами): запобігання корупції; публічне управління, проєктний менеджмент та планування розвитку територіальних громад; ефективне урядування; місцеве самоврядування; управління персоналом та європейська інтеграція.

Таблиця 3.1.3.

Пріоритетні напрями (теми) підвищення кваліфікації за загальними програмами, за якими здійснювалось навчання у РЦПК та регіональних інститутах державного управління НАДУ у 2018-2020 роках

Напрямок (тема) підвищення кваліфікації	Кількість осіб, які підвищили кваліфікацію			
	2018 рік	2019 рік	2020 рік	2018-2020 рр.
запобігання корупції	26 984	27 037	37 589	91 610
публічне управління, проєктний менеджмент та планування розвитку територіальних громад	11 340	10 708	17 155	39 203
ефективне урядування	12 428	10 142	15 963	38 533
міське самоврядування	736	8 178	15 343	24 257
управління персоналом	655	7 575	14 666	22 896
європейська інтеграція	3 097	7 416	12 642	23 155
стратегічні комунікації	3 075	9 601	12 337	25 013
детінізація доходів	5 477	6 551	10 552	22 580
євроатлантична інтеграція	1 375	6 489	10 390	18 254

Напрямок (тема) підвищення кваліфікації	Кількість осіб, які підвищили кваліфікацію			
	2018 рік	2019 рік	2020 рік	2018-2020 рр.
гендерна рівність	1 494	7 172	10 217	18 883
інші	37 941	53 053	69 875	160 869

Загалом у 2019-2020 роках у РЦПК та регіональних інститутах державного управління НАДУ найбільш затребуваним було навчання за загальними та спеціальними короткостроковими програмами підвищення кваліфікації. За цей час за спеціальними короткостроковими програмами, попит на які у 2020 році зріс на 85 %, пройшли навчання 111 812 осіб, із яких 39 267 осіб – у 2019 році та 72 545 осіб – у 2020 році. Майже не відбулося змін у кількості учасників професійного навчання за загальними короткостроковими програмами: за такими програмами у 2019-2020 роках підвищили кваліфікацію 52 768 осіб, з яких 26 723 осіб – у 2019 році та 26 045 осіб – у 2020 році.

Аналіз діяльності РЦПК та регіональних інститутів державного управління НАДУ підтвердив, що упродовж 2019-2020 років зростає попит на професійні (сертифікатні) програми. У 2020 році кількість учасників професійного навчання за загальними професійними (сертифікатними) програмами зростає на 37,6 % (з 4 917 осіб у 2019 році до 6 765 осіб у 2020 році); за спеціальними професійними (сертифікатними) програмами – на 170,9 %: з 2 054 осіб у 2019 році до 5 565 осіб у 2020 році (рис. 3.1.8.).

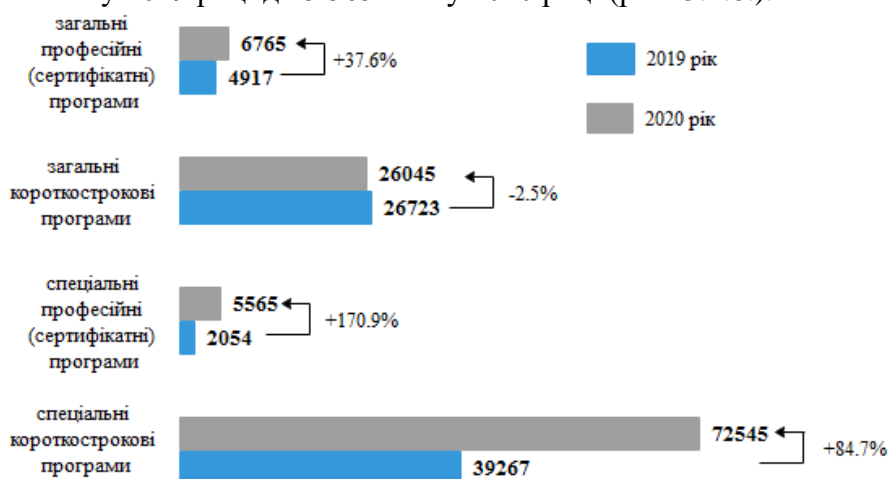


Рис. 3.1.8. Структура учасників професійного навчання, які пройшли підвищення кваліфікації у РЦПК та регіональних інститутах державного управління НАДУ у 2018–2020 роках, за програмами підвищення кваліфікації, осіб

У 2020 році в умовах пандемії COVID-19 та стрімкого запровадження дистанційних технологій заклади освіти перейшли на організацію, проведення навчального процесу в онлайн форматі і намагалися застосовувати різні форми і методи для забезпечення ефективного та якісного надання послуг з підвищення кваліфікації.

Більшість програм підвищення кваліфікації реалізовувались у дистанційному форматі або містили компоненти такої форми навчання.

Побудовані за принципом змішаної форми навчання програми підвищення кваліфікації є яскравим прикладом цілісності. Адже дистанційний курс в режимі відкладеного часу дає змістовний фундамент (нові знання, ознайомлення з принципами і технологіями, аналітику). І вже після успішного проходження дистанційного курсу інтенсивно відпрацьовуються відповідні навички під час очної сесії або сесії у режимі реального часу.

У 2020 році в РЦПК та регіональних інститутах державного управління НАДУ за дистанційною формою навчання підвищили кваліфікацію 87 514 осіб, що становило 78,9 % від загальної кількості учасників професійного навчання, які успішно завершили навчання за програмами підвищення кваліфікації. Водночас слід зазначити, що до 2020 року дистанційна форма навчання за програмами підвищення кваліфікації була не настільки

затребуваною. Так, у 2018 році за дистанційною формою навчання підвищили кваліфікацію 2 136 осіб (3,2 %), у 2019 році – 1 935 осіб (2,7 %).

Зважаючи на стрімке зростання попиту на дистанційну форму навчання, у 2020 році зменшилась кількість учасників професійного навчання за очною формою, яка становила 21 817 осіб (19,7 %) із загальної кількості учасників професійного навчання. Зауважимо, що цей показник у 2018 році становив 63 125 осіб (95,4 %) та у 2019 році – 69 209 осіб (94,9 %).

Щодо навчання за програмами підвищення кваліфікації за змішаною формою навчання, то найбільш суттєва зміна відбулась у 2019 році, коли кількість учасників професійного навчання за цією формою зросла майже вдвічі по відношенню до попереднього періоду і становила 1 817 осіб (2,5 %). У 2020 році у порівнянні з 2019 роком частка осіб, які підвищили кваліфікацію за цією формою навчання, зменшилася майже вдвічі і склала 1,4 % від загальної кількості учасників професійного навчання. Однак у кількісному вираженні цей показник майже не змінився і становив 1 586 осіб.

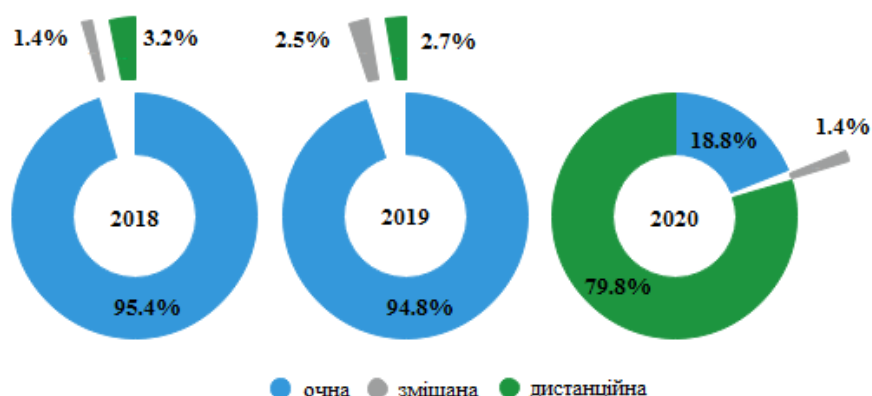


Рис. 3.1.9. Структура учасників професійного навчання, які пройшли підвищення кваліфікації у РЦПК та регіональних інститутах державного управління НАДУ у 2018–2020 роках, за формою навчання, осіб

Збільшення кількості нових програм підвищення кваліфікації, а також зростання кількості учасників професійного навчання за такими програмами стало поштовхом до змін у структурі науково-педагогічних та викладацьких кадрів в досліджуваних закладах освіти.

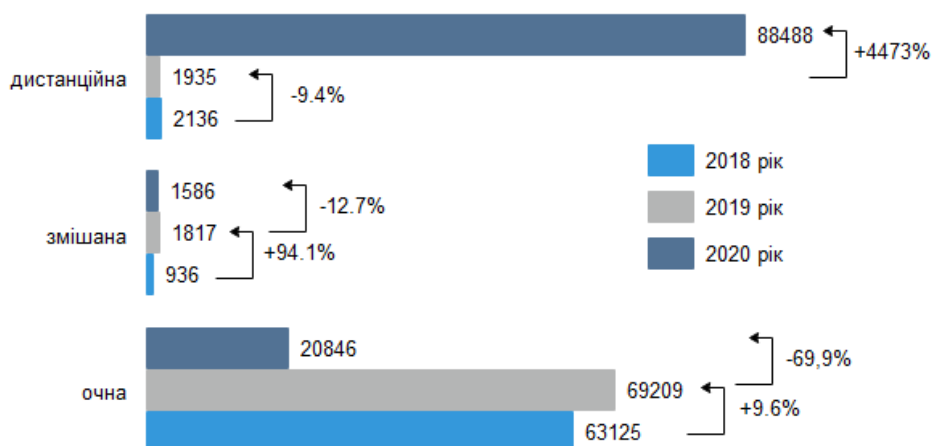


Рис. 3.1.10. Кількість учасників професійного навчання, які пройшли підвищення кваліфікації у РЦПК та регіональних інститутах державного управління НАДУ 2018-2020 роках, за формою навчання, осіб

Упродовж 2018-2020 років зростала частка залучених до навчального процесу науково-педагогічних працівників, представників інститутів громадянського суспільства та експертів

програм (проектів) міжнародної технічної допомоги. У порівнянні з 2018 роком кількість залучених викладачів та науковців закладів вищої освіти, провідних вчених наукових установ зросла майже на 30 % – з 883 до 1143 осіб.

Найбільш значимо, а саме на 678 %, зросла кількість залучених до проведення навчання представників інститутів громадянського суспільства та експертів програм (проектів) міжнародної технічної допомоги – з 32 осіб у 2018 до 249 осіб у 2020 році.

Водночас, з 2018 року спостерігається тенденція щодо зменшення у загальній структурі викладацького складу фахівців-практиків, які мають досвід роботи в державних органах, органах місцевого самоврядування. Якщо у 2019 році в РЦПК та регіональних інститутах державного управління НАДУ до навчального процесу було залучено на 9,4 % менше у порівнянні з попереднім роком фахівців-практиків (2 349 осіб у 2019 році проти 2 642 особи у 2018 році), які мають досвід роботи в державних органах, органах місцевого самоврядування, то у 2020 році таке зменшення по відношенню до 2019 року становило вже 23,3 % (1 836 осіб у 2020 році проти 2 349 осіб у 2019 році).

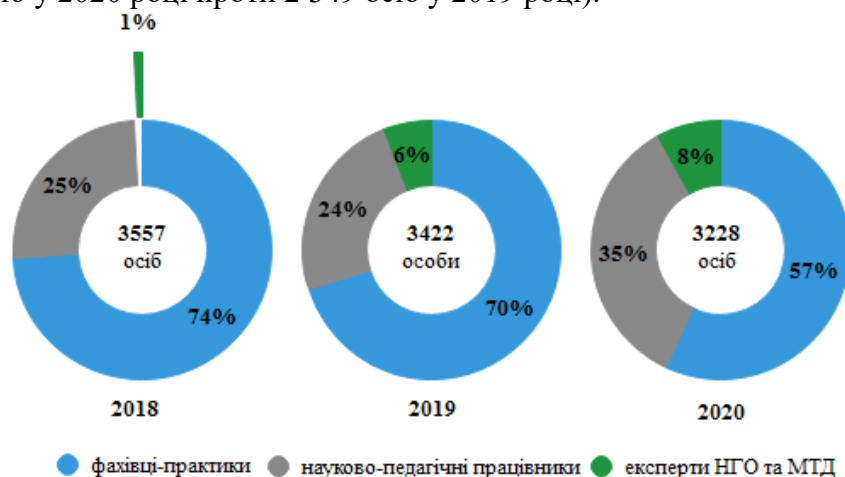


Рис.3.1.11. Загальна структура викладацького складу, залученого до навчального процесу у РЦПК та регіональних інститутах державного управління НАДУ у 2018-2020 роках, осіб

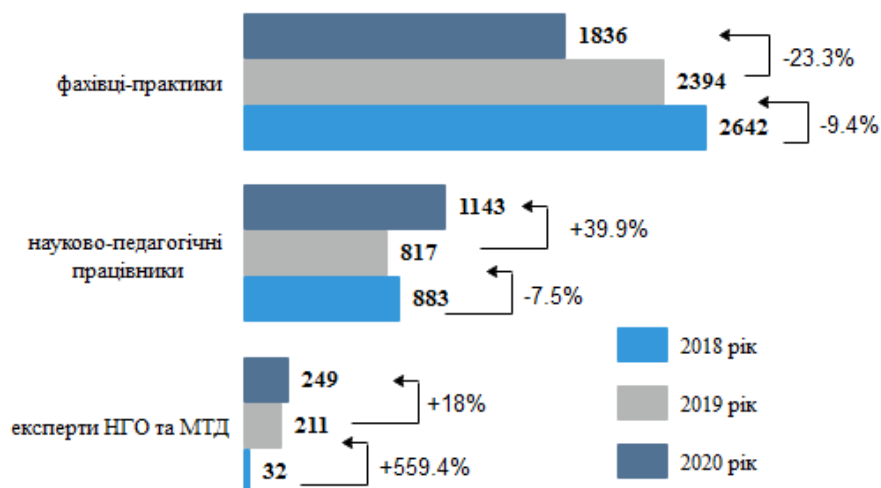


Рис. 3.1.12. Характеристика викладацького складу, залученого до проведення навчального процесу у РЦПК та регіональних інститутах державного управління НАДУ у 2018-2020 роках, осіб

Аналіз діяльності системи підвищення кваліфікації підтвердив, що у 2018-2020 роках підвищення кваліфікації в РЦПК та регіональних інститутах державного управління НАДУ здійснювалось за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів, програм (проектів)

міжнародної технічної допомоги та інших джерел, не заборонених законодавством. Загальний обсяг витрат на підвищення кваліфікації у цих закладах освіти у 2020 році склав 60 342 150 грн, що на 6 200 739 грн (11,5 %) більше у порівнянні з 2019 роком. Зростання обсягів фінансування у 2019 році в порівнянні з 2018 роком становило 7 798 032 грн (16,8 %).

Упродовж розглянутого періоду фінансування підвищення кваліфікації учасників професійного навчання здійснювалось переважно за рахунок коштів місцевих бюджетів: 43 709 649 грн (94,6 %) від загального обсягу фінансування у 2018 році, 49 958 317 грн (92,3 %) та 52 464 412 грн (87 %) у 2019 та 2020 роках відповідно. Зменшення частки фінансування за рахунок місцевих бюджетів, зумовлено постійним зростанням в загальній структурі видатків на підвищення кваліфікації з державного бюджету. Якщо у 2018 та у 2019 роках частка фінансування з державного бюджету складала 3,4% або 1 567 576 грн та 2,7% або 1 465 077 грн відповідно, то у 2020 році з державного бюджету було залучено 2 237 505 грн або 3,7% від загального обсягу фінансування підвищення кваліфікації (рис. 3.1.13.).

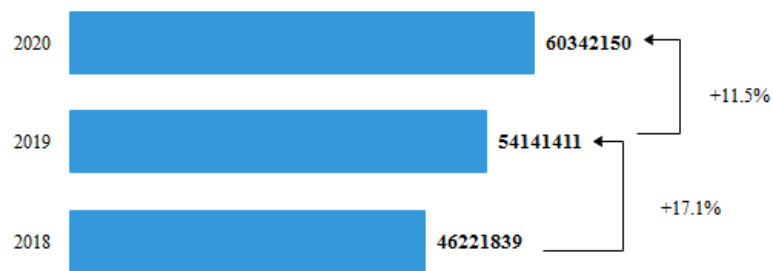


Рис. 3.1.13. Загальний обсяг фінансування підвищення кваліфікації у РЦПК та регіональних інститутах державного управління НАДУ у 2018-2020 роках, грн.

Також закладами освіти залучались кошти програм (проектів) міжнародної технічної допомоги та здійснювалось укладання договорів на надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації з органами державної влади та органами місцевого самоврядування. Так упродовж 2018-2020 років збільшувалась частка фінансування з інших джерел, не заборонених законодавством (у тому числі власні кошти учасників професійного навчання), зокрема у 2019 році, по відношенню до попереднього, сума таких надходжень зросла на 188% та складала 2 722 017 грн або 5% від загального обсягу фінансування. У 2020 році приріст по відношенню до попереднього року становив 107%, проте сума відповідних надходжень зросла до 5 640 233 грн, і становила 9,3% від загального обсягу фінансування (рис. 3.1.14.).

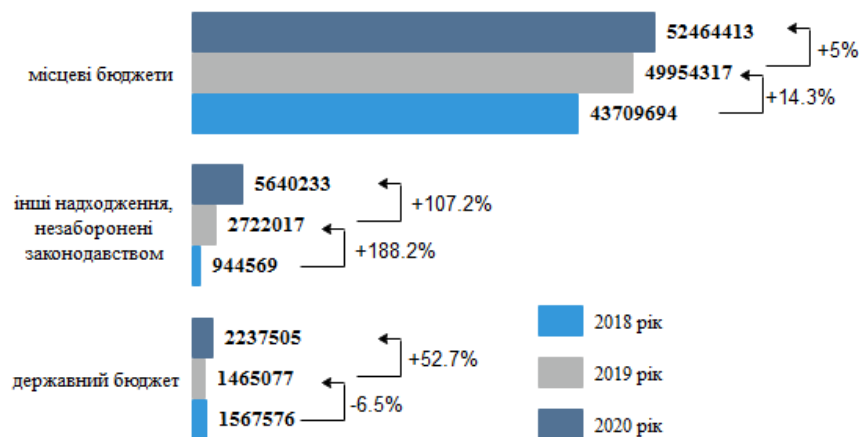


Рис. 3.1.14. Загальна структура джерел та обсягів фінансування підвищення кваліфікації у РЦПК та регіональних інститутах державного управління НАДУ у 2018-2020 роках, грн

Водночас, як показано у додатку Б табл. Б.1. в усіх закладах освіти більшу частину фінансування складали кошти місцевих бюджетів. Фінансування з державного бюджету, зокрема у 2020 році, отримували регіональні інститути державного управління НАДУ: Дніпропетровський – 602 800 грн, Львівський – 592 900, Харківський – 341 439 грн та Одеський – 88 416 грн., а також лише три РЦПК: Вінницький – 225 238 грн, Сумський – 93 737 грн та Запорізький – 65 547 грн. Кошти з інших джерел, не заборонених законодавством, залучалися майже усіма закладами протягом розглянутого періоду, за винятком Вінницького, Житомирського, Полтавського та Хмельницького РЦПК у 2020 році. Серед лідерів за цим видом фінансування у 2020 році були Київський обласний РЦПК – 1 324 870 грн, Одеський регіональний інститут державного управління НАДУ – 1 264 451 грн, Херсонський РЦПК – 667 614 грн, Івано-Франківський РЦПК – 453 118 грн та Харківський регіональний інститут державного управління НАДУ – 438 655 грн. В усіх інших закладах обсяг фінансування підвищення кваліфікації за рахунок надходжень з інших джерел, не заборонених законодавством, не перевищував 350 000 грн.

Як видно з рис. 3.1.13., загальна сума видатків на підвищення кваліфікації упродовж розглянутого періоду зростала – у 2019 році на 17,1% по відношенню до попереднього року, у 2020 році – на 11,5% відповідно. Водночас, як показано на рис. 3.1.2, якщо загальна кількість учасників професійного навчання у 2019 році зросла на 10,2% у порівнянні з 2018 роком, то у 2020 році – на 52% у порівнянні з 2019 роком.

Таблиця 3.1.4.

Співвідношення загальних обсягів фінансування підвищення кваліфікації до кількості учасників професійного навчання у 2018–2020 роках, грн

Показник	Роки		
	2018 рік	2019 рік	2020 рік
загальні обсяги фінансування, грн	46 343 379	54 141 411	60 342 150
кількість учасників професійного навчання, осіб	66 197	72 961	110 920
середня вартість навчання однієї особи, грн/особу	700	742	544

Таким чином, непропорційні зміни обсягів фінансування та кількості учасників професійного навчання у 2019 році призвели до зростання середньої вартості навчання однієї особи на 6% або 42 грн по відношенню до попереднього року, проте у 2020 році більш значуще збільшення кількості учасників професійного навчання закономірно призвело до зниження середньої вартості навчання однієї особи майже на 27% – з 742 грн до 544 грн.

3.2. Підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування за державним замовленням Національного агентства України з питань державної служби

У 2018-2020 роках за державним замовленням НАДС підвищили кваліфікацію 99 328 державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, у тому числі: у 2018 році – 30 391 особа, у 2019 та 2020 роках – 24 633 та 44 304 особи відповідно (рис. 3.2.1.).

Організація підвищення кваліфікації осіб, уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування, за рахунок коштів державного бюджету НАДС здійснювалась в закладах вищої освіти, які щороку визначались за результатами відповідного конкурсного відбору, а також поза конкурсом – у закладах освіти, що перебували у сфері управління НАДС, Міністерства соціальної політики, Міністерства захисту довкілля та природних ресурсів України²⁵, Міністерства юстиції, Державної служби фінансового моніторингу, Державного управління справами та Національної академії педагогічних наук.

²⁵ До 2020 року Міністерство екології та природних ресурсів України.

Заклади вищої освіти, які були визначені виконавцями державного замовлення НАДС на підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування за результатами конкурсного відбору, здійснювали освітню діяльність за загальними професійними (сертифікатними) та короткостроковими програмами підвищення кваліфікації, які розроблялись відповідно до переліку пріоритетних напрямів (тем) підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, який щороку затверджується НАДС.

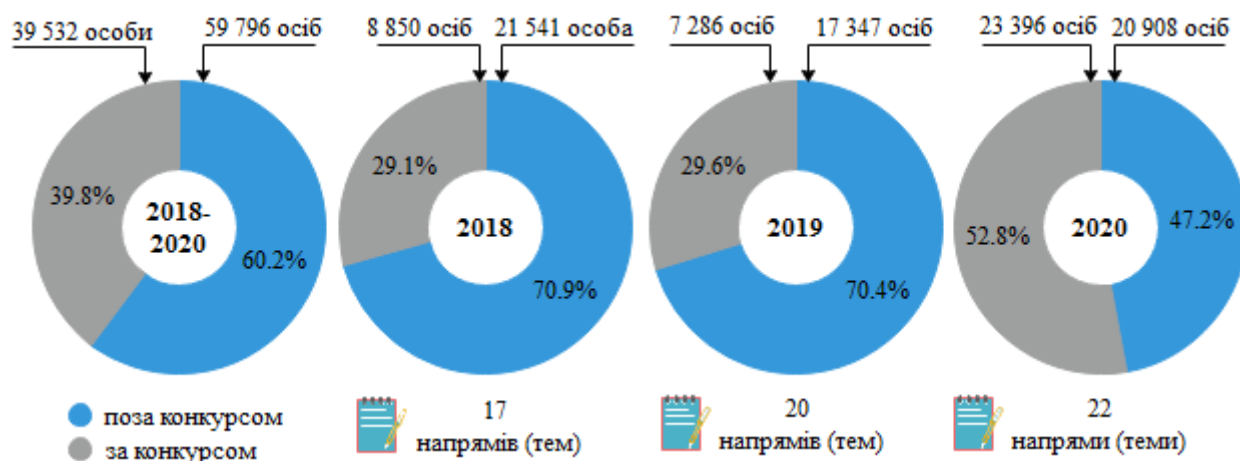


Рис. 3.2.1. Обсяги державного замовлення НАДС на підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування закладів освіти у 2018-2020 роках

Заклади освіти, які виконували державне замовлення НАДС на підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування поза конкурсом проводили навчання за загальними та спеціальними професійними (сертифікатними), короткостроковими програмами, розробленими за напрямами (темами) підвищення кваліфікації, що охоплюють питання загальні питання державного управління та місцевого самоврядування, а також питання професійної діяльності державних службовців органів, що реалізують державну податкову політику, державну політику у сфері соціального захисту, управління освітою, запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму і фінансуванню.

Загалом упродовж 2018-2020 років спостерігалось поступове збільшення напрямів (тем) підвищення кваліфікації, навчання за якими фінансувалось за рахунок коштів державного бюджету. Так, у 2018 році навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування здійснювалось за 18 напрямами (темами) підвищення кваліфікації, у 2019 та 2020 роках – за 21 та 28 напрямами (темами)²⁶ відповідно. Така тенденція обумовлена проведенням в Україні структурних реформ, що, в свою чергу, зумовлюють потребу в постійному навчанні осіб, уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування, за напрямами (темами) підвищення кваліфікації із загальних питань державного управління та місцевого самоврядування.

Заклади освіти, які виконували державне замовлення НАДС на підвищення кваліфікації поза конкурсом, проводили навчання за 21 напрямом (темою) підвищення кваліфікації, зокрема: у 2018 році – за 17 напрямами (темами), у 2019 та 2020 роках – за 20 та 22 напрямами (темами) відповідно.

²⁶ Дані представлено з урахування напрямів (тем) підвищення кваліфікації, за якими проводилось навчання в Українській школі урядування.

У досліджуваному періоді частка державного замовлення закладів освіти, що виконували державне замовлення поза конкурсом, від загального обсягу державного замовлення становила 60,2 % (59 796 осіб), зокрема: у 2018 році – 70,9% (21 541 особа), у 2019 році – 70,4% (17 347 осіб), у 2020 році – 47,2% (20 908 осіб) (рис. 3.2.2.). Обсяг державного замовлення Української школи урядування²⁷ упродовж 2018-2020 років становив 34 560 осіб (34,8% від загального обсягу державного замовлення), у тому числі: у 2018 році – 9 677 осіб (31,8%), у 2019 році – 9 649 осіб (39,2%), у 2020 році – 15 234 особи (34,4%). Детальніше про підвищення кваліфікації в Українській школі урядування у підрозділі 3.3. розділу III.

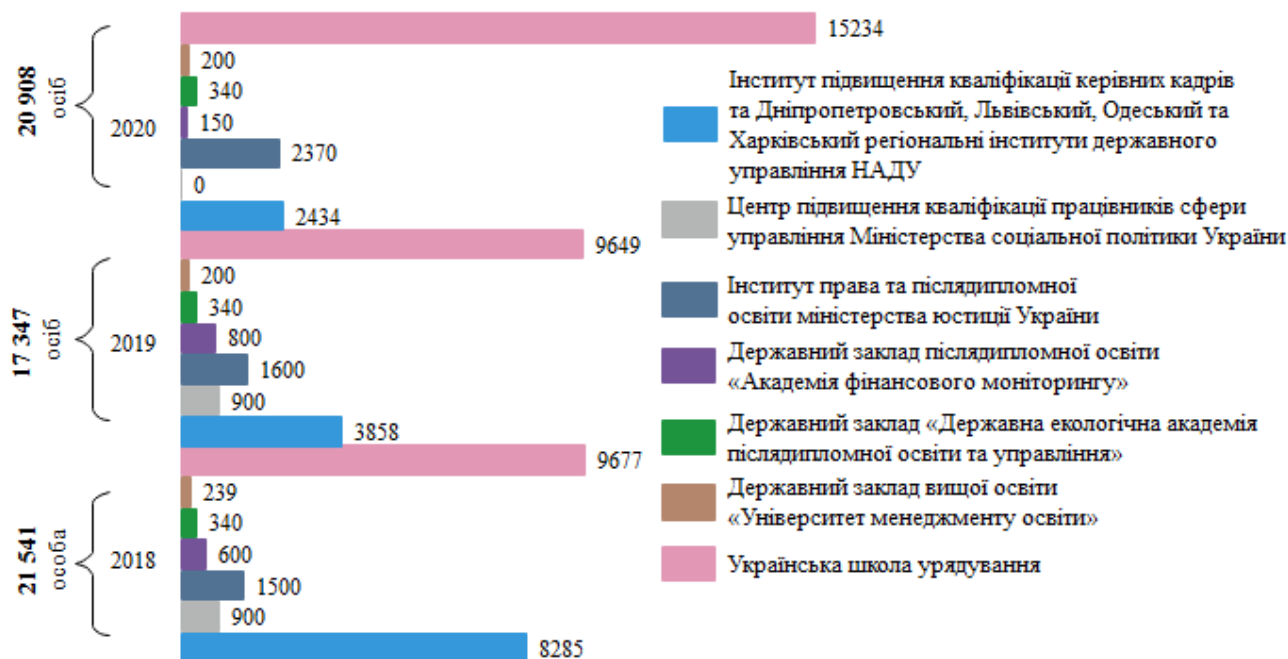


Рис. 3.2.2. Заклади освіти, що виконували державне замовлення НАДС на підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування поза конкурсом у 2018-2020 роках

Важливе місце у системі підвищення кваліфікації осіб, уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування, у 2018-2020 роках займала НАДУ, зокрема Інститут підвищення кваліфікації керівних кадрів та Дніпропетровський, Львівський, Одеський, Харківський регіональні інститути державного управління НАДУ, обсяг державного замовлення яких у зазначений період становив 14 757 осіб, у тому числі: у 2018 році – 8 285 осіб, у 2019 та 2020 роках – 3 828 та 2 614 особи відповідно (рис. 3.2.2, 3.2.3.).

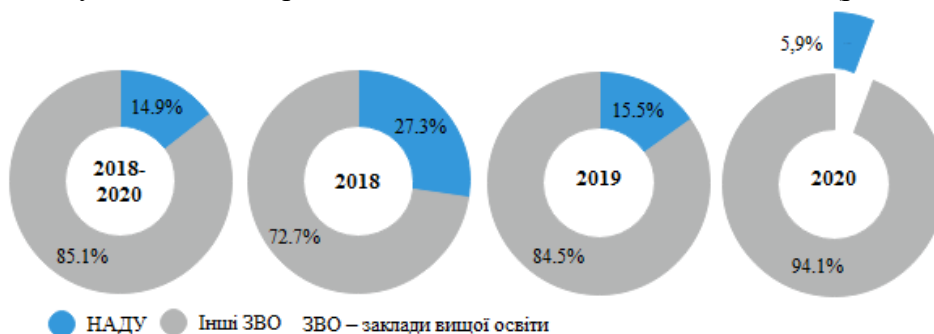


Рис. 3.2.3. Частка НАДУ та регіональних інститутів державного управління НАДУ у загальному обсязі державного замовлення НАДС на підвищення кваліфікації державних

²⁷ До 2019 року Всеукраїнський центр підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування.

службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування у 2018-2020 роках, %

Загалом в Інституті підвищення кваліфікації керівних кадрів та регіональних інститутах державного управління НАДУ упродовж 2018-2020 років пройшли навчання 14 757 осіб, у тому числі за загальними програмами підвищення кваліфікації державних службовців категорії «А» та «Б», голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування I-IV категорії посад – 8 431 особа, за загальними програмами підвищення кваліфікації з питань запобігання корупції – 6 126 осіб та питань гендерної рівності – 200 осіб.

Затребуваним напрямом підвищення кваліфікації у досліджуваній період було навчання державних службовців органів юстиції, юридичних служб міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, що здійснювалось Інститутом права та післядипломної освіти Міністерства юстиції України. Обсяг державного замовлення НАДС за цим напрямом у 2018-2020 роках становив 5 470 осіб, у тому числі: у 2018 році – 1 500 осіб, 2019 та 2020 роках – 1 600 та 2 370 осіб відповідно.

Обсяги державного замовлення закладів освіти, які виконували державне замовлення НАДС на підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування у 2018-2020 роках поза конкурсом (за напрямами (темами) підвищення кваліфікації), представлено у додатку Б табл. Б.2.

У досліджуваній період за результатами щорічного конкурсного відбору 37 закладів вищої освіти виконували державне замовлення НАДС на підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, зокрема у 2018 році – 19 закладів вищої освіти, у 2019 та 2020 роках – 27 та 28 закладів вищої освіти відповідно. Загальний обсяг державного замовлення закладів вищої освіти, визначених виконавцями державного замовлення за результатами конкурсного відбору, становив – 39 532 особи, у тому числі у 2018 році – 8 850 осіб, 2019 році – 7 286 осіб, у 2020 році – 23 396 осіб.

Обсяги державного замовлення НАДС на підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування закладів вищої освіти, визначених за результатами конкурсного відбору, у 2018-2020 роках (за напрямами (темами) та цільовими групами) представлено у додатку Б табл. Б.3.

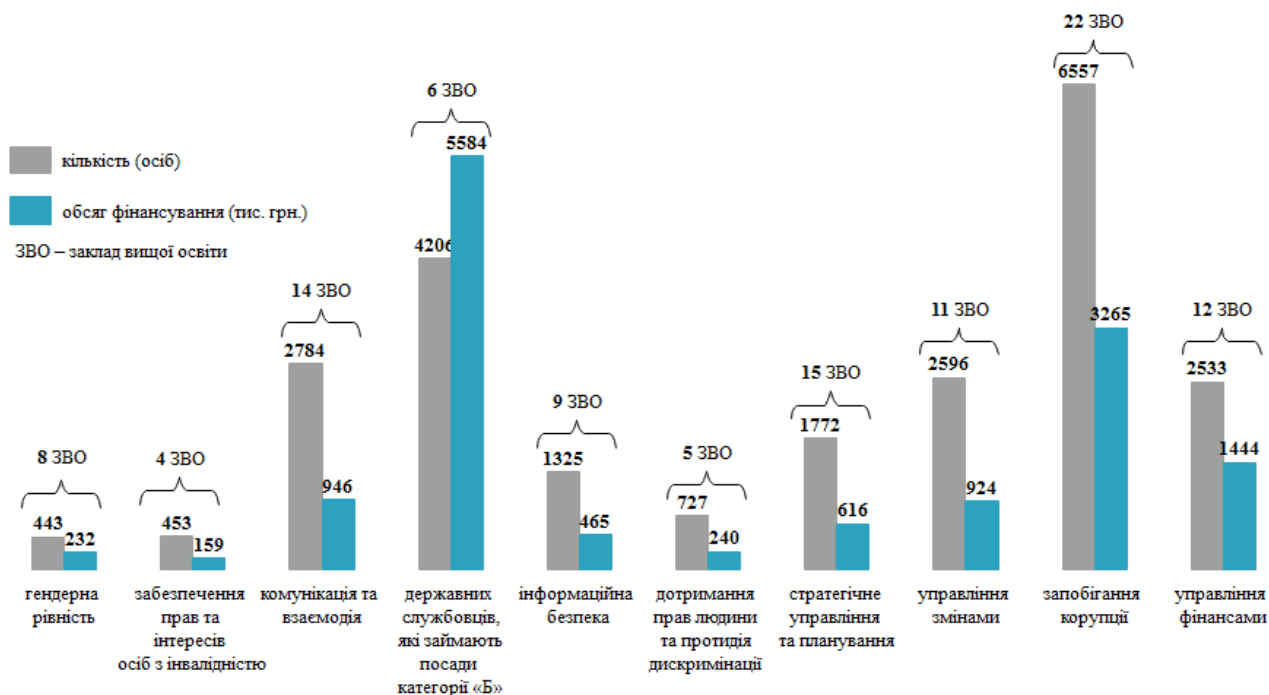


Рис. 3.2.4. Кількісні та вартісні показники обсягів державного замовлення на підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування за напрямами (темами) підвищення кваліфікації у 2020 році

У 2018-2019 роках конкурсний відбір виконавців державного замовлення на підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування відбувався за двома напрямами (темами) підвищення кваліфікації: запобігання корупції та управління фінансами. У 2020 році кількість напрямів (тем) підвищення кваліфікації, за якими проводилось навчання у закладах вищої освіти, визначених за результатами конкурсного відбору, зростає до 10. Так, у 2020 році виконання державного замовлення на підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування здійснювалось за такими напрямами (темами), як: запобігання корупції, управління фінансами, гендерна рівність, забезпечення прав та інтересів осіб з інвалідністю, комунікація та взаємодія, підвищення кваліфікації державних службовців категорії «Б», інформаційна безпека, дотримання прав людини та протидія дискримінації, стратегічне управління та планування, управління змінами (рис. 3.2.4.).

Пріоритетним напрямом (темою) підвищення кваліфікації для державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування був напрям «запобігання корупції». У досліджуваний період за цим напрямом (темою) підвищили кваліфікацію 19 462 державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування, у тому числі: у 2018 році – 7 850 осіб, у 2019 та 2020 роках – 5 055 та 6 557 осіб відповідно. Підвищення кваліфікації за напрямом «запобігання корупції» здійснювалось у 2018 році у 22 закладах вищої освіти, у 2019 та 2020 роках – 24 та 22 закладах вищої освіти відповідно. На навчання за напрямом підвищення кваліфікації «запобігання корупції» із державного бюджету витрачено 6 161,1 тис. грн.: у 2018 році – 2 823,1 тис. грн.; у 2019 році – 1 888,3 тис. грн.; у 2020 році – 3 265,1 тис. грн (рис. 3.2.5.). Збільшення витрат на підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування було зумовлено прийняттям постанови Кабінету Міністрів від 26 серпня 2020 р. № 750 «Про підвищення оплати праці працівників установ, закладів та організацій бюджетної сфери», якою затверджено нові розміри посадових окладів, а також підвищенням тарифів на комунальні послуги споживчих цін.

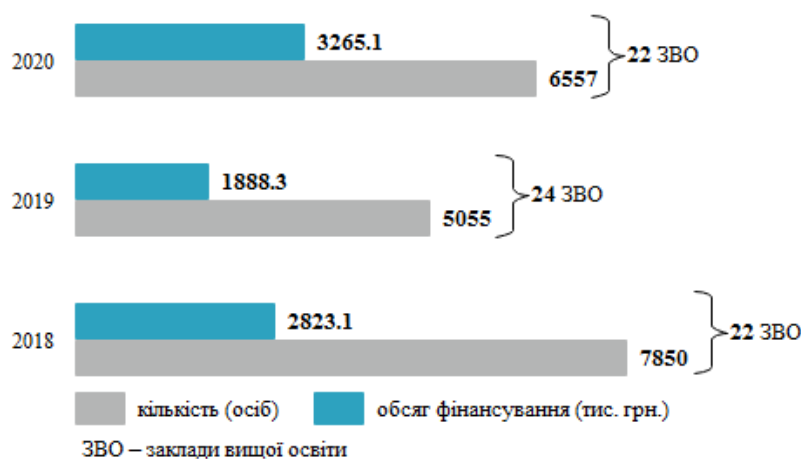


Рис. 3.2.5. Кількісні та вартісні показники обсягів державного замовлення на підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування з питань запобігання корупції у 2018-2020 роках

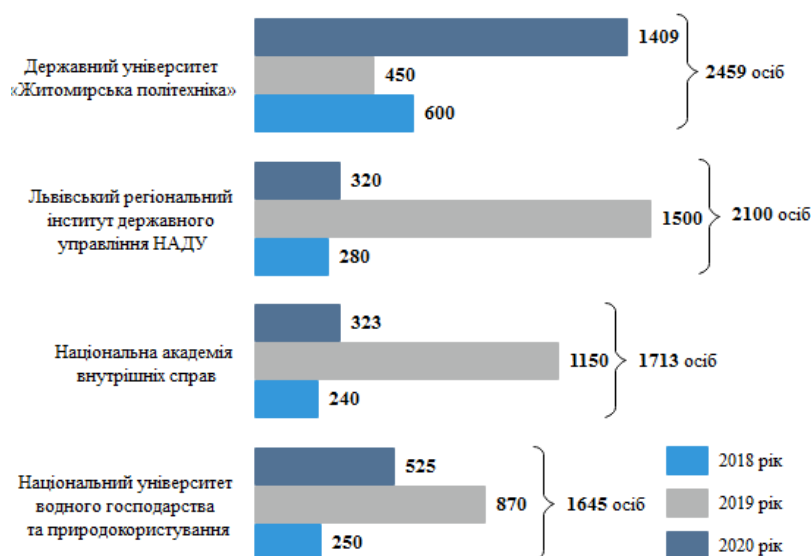


Рис. 3.2.6. Top-4 закладів вищої освіти, в яких у 2018-2020 роках підвищили кваліфікацію з питань запобігання корупції переважна більшість державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, осіб

Серед закладів вищої освіти, які здійснювали у 2018-2020 роках навчання за загальними програмами підвищення кваліфікації з питань запобігання корупції за державним замовленням НАДС, переважна більшість державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування (7 917 осіб або 40,7%) підвищила кваліфікацію у Львівському регіональному інституті державного управління НАДУ, Державному університеті «Житомирська політехніка», Національному університеті водного господарства та природокористування, Національній академії внутрішніх справ (рис. 3.2.6.).

У 2018-2020 роках 5 764 державні службовці категорії «Б» та «В» і посадові особи місцевого самоврядування V-VII категорії підвищили кваліфікацію з питань управління фінансами, у тому числі: у 2018 році – 1 000 осіб, у 2019 році – 2 231 особа, у 2020 році – 2 533 особи. Обсяги фінансування з державного бюджету України на навчання за загальними програмами підвищення кваліфікації з питань управління фінансами склали 3 487,8 тис. грн: у 2018 році – 870,6 тис. грн; у 2019 році – 1 173,7 тис. грн; 2020 році – 1 443,5 тис. грн (рис.3.2.7.). Виконавцями державного замовлення за цим напрямом (темою) підвищення кваліфікації у 2018 році було визначено 8 закладів освіти, у 2019 та 2020 роках – 11 та 12 закладів освіти відповідно.

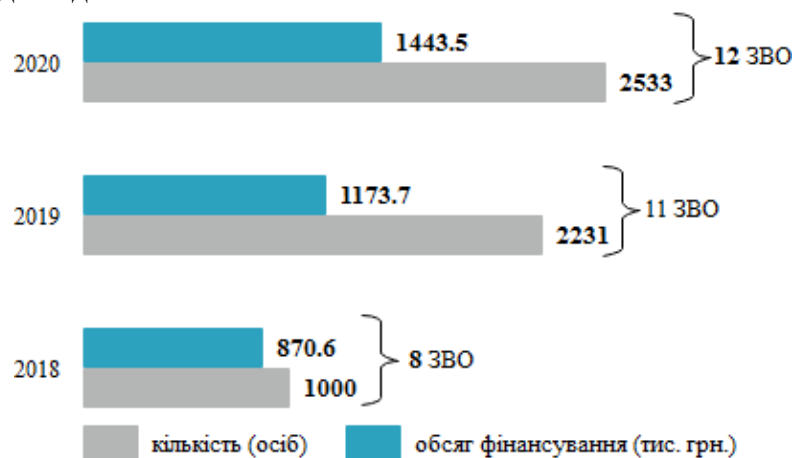


Рис. 3.2.7. Кількісні та вартісні показники обсягів державного замовлення на підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування з питань управління фінансами у 2018-2020 роках

Водночас слід зазначити, що підвищення кваліфікації 57,9% (3 340 осіб) державних службовців категорії «Б» та «В» і посадових осіб місцевого самоврядування від загального числа тих, хто у 2018-2020 роках підвищили кваліфікацію за напрямом «управління фінансами», забезпечили Державний університет «Житомирська політехніка», Західноукраїнський національний університет, Сумський державний університет та Державна навчально-наукова установа «Академія фінансового управління» (рис. 3.2.8.).

Загалом за бюджетною програмою КПКВК 6121020 «Професійне навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування» у 2018-2020 роках з державного бюджету на навчання за програмами підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування витрачено коштів на суму 166 481,8 тис. грн., у тому числі у 2018 р. – 53 030,3 тис. грн; 2019 р. – 51 868,4 тис. грн; 2020 р. 61 583,1 – тис. грн (рис. 3.2.9.).

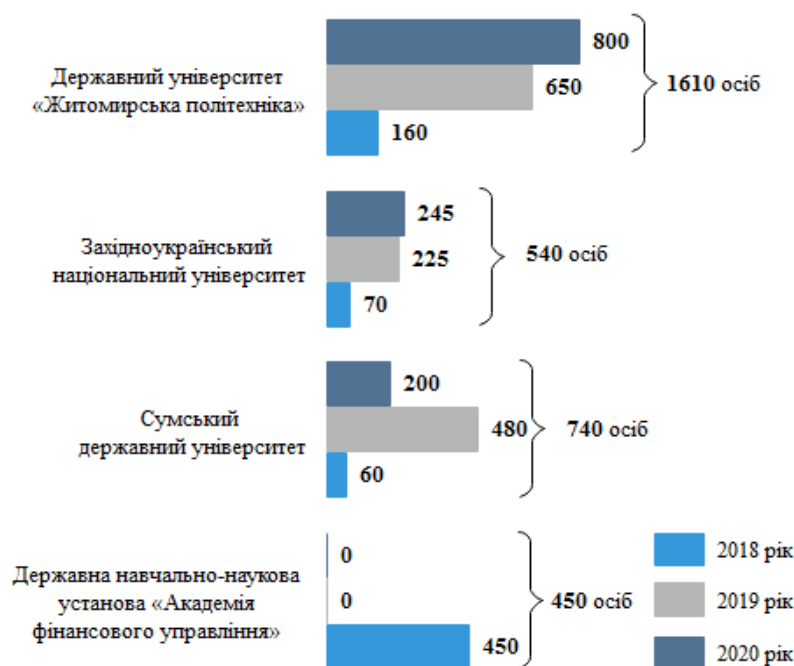


Рис. 3.2.8. Топ-4 закладів вищої освіти, в яких у 2018-2020 роках підвищили кваліфікацію з питань управління фінансами переважна більшість державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, осіб

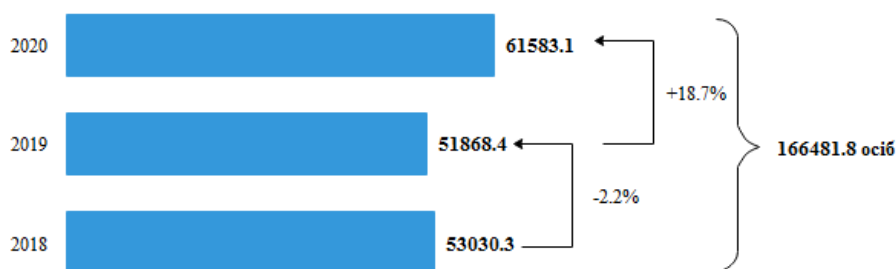


Рис. 3.2.9. Вартісні показники обсягів державного замовлення на підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування у 2018 – 2020 рр.

3.3. Українська школа урядування в системі підвищення кваліфікації осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування

Українська школа урядування (далі – УШУ) – заклад післядипломної освіти, що належить до сфери управління НАДС, здійснює освітню діяльність у сфері підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування. Свою діяльність УШУ розпочала 21 лютого 2019 року як правонаступниця Всеукраїнського центру підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування (далі – ВЦПК).

У 2018-2020 роках УШУ (ВЦПК) отримувала найбільший обсяг державного замовлення НАДС на підвищення кваліфікації осіб, уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування. Загалом у зазначений період в УШУ (ВЦПК) підвищили кваліфікацію 34 560 державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, зокрема у 2018 році навчання за програмами підвищення кваліфікації успішно завершили 9 677 осіб, у 2019 та 2020 роках – 9 649 та 15 234 особи відповідно. Динаміка свідчить про щорічне збільшення кількості учасників професійного навчання, які пройшли підвищення кваліфікації в УШУ (ВЦПК) у 2018-2020 роках.

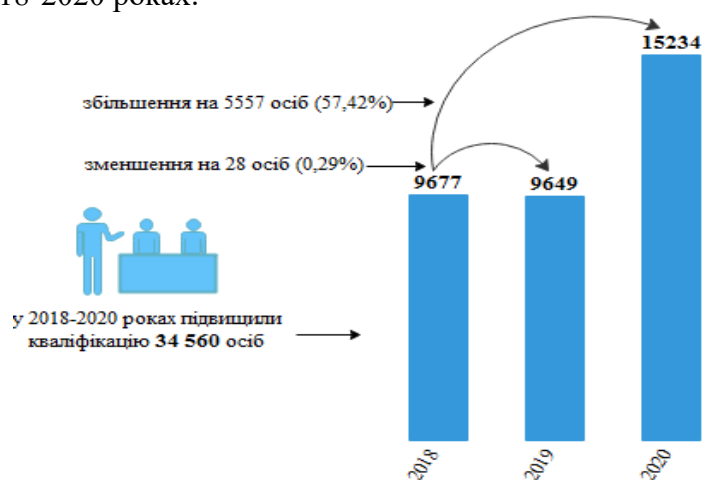


Рис. 3.3.1. Обсяги державного замовлення УШУ (ВЦПК) на підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування в 2018-2020 роках, осіб

Освітня діяльність УШУ з підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування реалізовувалась трьома структурними підрозділами УШУ: Тренінговим центром, Центром спеціальних програм навчання та освітніх технологій, Центром мовної підготовки.



Рис. 3.3.2. Структурні підрозділи УШУ, що забезпечували підвищення кваліфікації осіб, уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування

Навчання осіб, уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування, здійснювалось за 17 напрямками (темами) підвищення кваліфікації,

визначеними вітчизняним законодавством, зокрема Законом України «Про державну службу», Стратегією РДУ на період до 2021 року (розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 р. № 474), Положенням про систему професійного навчання (постанова Кабінету Міністрів України від 06 лютого 2019 року № 106), державними програмами, стратегіями та іншими нормативно-правовими актами.

Тренінговий центр УШУ у 2020 році здійснював підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування за 13 напрямками (темами), Центр спеціальних програм навчання та освітніх технологій УШУ – за двома напрямками (темами): податкова політика, соціальна політика та соціальний захист населення²⁸. У Центрі мовної підготовки УШУ навчання осіб, уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування, проводилось за двома напрямками підвищення кваліфікації – удосконалення рівня володіння англійською та французькою мовами, підвищення рівня володіння державною мовою (рис. 3.3.3.).

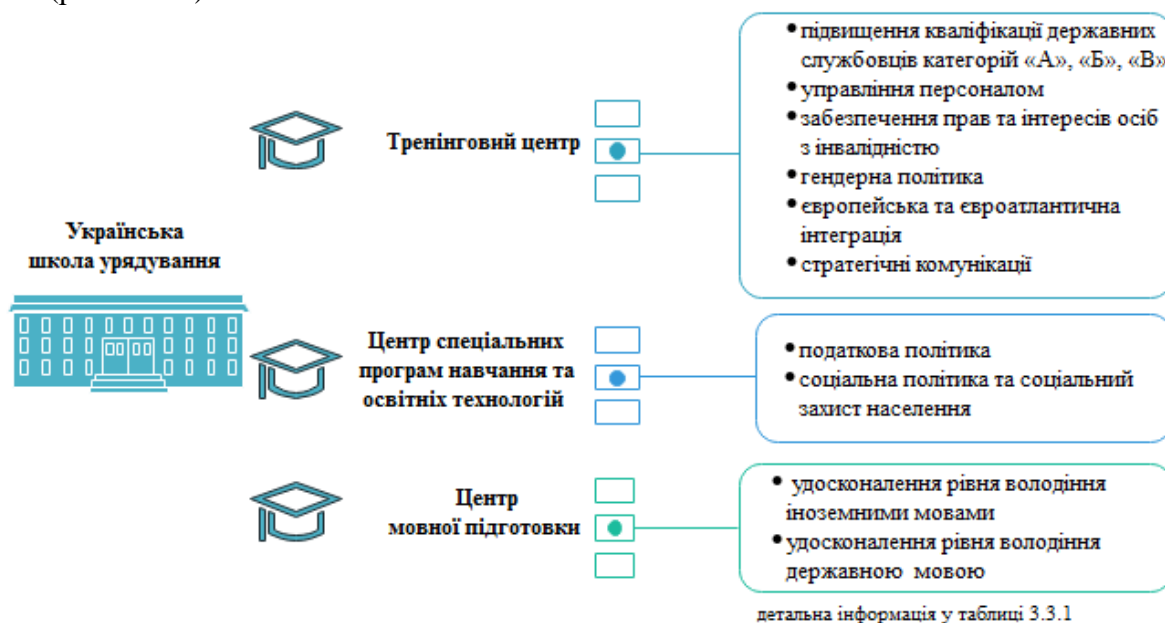


Рис. 3.3.3. Напрями (теми) підвищення кваліфікації, за якими здійснювалась освітня діяльність УШУ (ВЦПК), у 2018-2020 роках

Обсяги державного замовлення УШУ (ВЦПК) на підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування у 2018-2020 роках представлено у додатку Б табл. Б 4.

До ТОП-5 напрямів підвищення кваліфікації, які були найбільш затребуваними у 2018-2020 роках державними службовцями та посадовими особами місцевого самоврядування, увійшли (рис. 3.3.4.): підвищення кваліфікації державних службовців підкатегорії Б3 категорії «Б», категорії «В»; підвищення рівня володіння державною мовою; податкова політика; управління персоналом; підвищення кваліфікації уповноважених осіб з питань запобігання та виявлення корупції.

²⁸ Створено у 2020 році (після приєднання до Української школи урядування Центру підвищення кваліфікації працівників сфери управління Міністерства соціальної політики України).



Рис. 3.3.4. ТОП-5 напрямів (тем) підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, в УШУ (ВЦПК) у 2018-2020 роках, осіб

Після набрання чинності Положення про систему професійного навчання (постанова Кабінету Міністрів України від 06 лютого 2019 року), що встановлює обов'язковість підвищення кваліфікації за загальними професійними (сертифікатними) програмами державними службовцями, які вперше призначені на посаду державної служби протягом року з дня їх призначення на посаду та які займають посади державної служби (не рідше одного разу на три роки), а також набрання державними службовцями у межах виконання індивідуальних програм професійного розвитку не менше одного кредиту ЄКТС протягом календарного року, спостерігалась тенденція до збільшення потреби у навчанні державних службовців категорій «Б» та «В». Так, у 2018-2020 роках 9 188 державних службовців підкатегорії Б3 категорії «Б», категорії «В» центральних органів виконавчої влади та інших державних органів, юрисдикція яких поширюється на всю територію України, пройшли навчання в УШУ (ВЦПК), у тому числі у 2018 році – 3 322 особи, у 2019 році – 2 838 осіб, 2020 році – 3 028 осіб (рис. 3.3.5). Програми підвищення кваліфікації, за якими проходили навчання учасники професійного навчання, були спрямовані на підвищення рівня таких професійних компетентностей, як: знання законодавства, професійні знання, командна робота та взаємодія, прийняття ефективних рішень, виконання на високому рівні поставлених завдань, впровадження змін, лідерство, особистісні компетенції тощо. Водночас обсяг державного замовлення на підвищення кваліфікації зазначеної категорії державних службовців не задовольняв повною мірою реальні потреби міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, державних органів, юрисдикція яких поширюється на всю територію України.

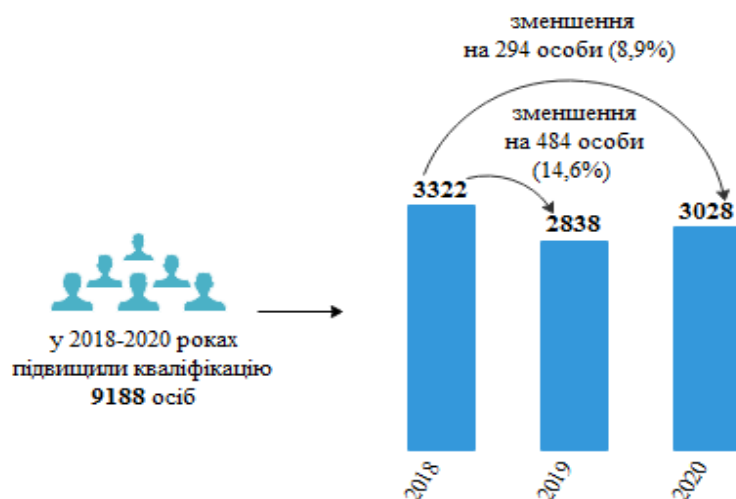


Рис. 3.3.5. Кількість державних службовців підкатегорії БЗ категорії «Б», категорії «В» центральних органів виконавчої влади та інших державних органів, які підвищили кваліфікацію в УШУ (ВЦПК) у 2018-2020 роках, осіб

Також упродовж 2018-2020 років великим попитом серед державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування користувались програми підвищення кваліфікації УШУ (ВЦПК), спрямовані на підвищення рівня володіння державною мовою. У 2018 році за цим напрямом (темою) підвищення кваліфікації пройшли навчання 1 776 осіб, у 2019 році – 2 087 осіб, у 2020 році – 5 171 особа (рис. 3.3.6.). Учасники професійного навчання підвищували рівень комунікативної компетентності, удосконалювали знання і практичні навички щодо використання мовних норм в усному й писемному мовленні професійного спілкування відповідно до вимог нового українського правопису.

В умовах реформування державного управління, державної служби та місцевого самоврядування особливого значення набуває створення ефективної системи управління людськими ресурсами на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування. Стратегією РДУ на період до 2021 року та планом заходів з її реалізації (розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 р. № 474) було передбачено посилення спроможності структурних підрозділів з управління персоналом у державних органах шляхом проведення навчання державних службовців категорії «Б» за напрямом «управління персоналом в державному органі».

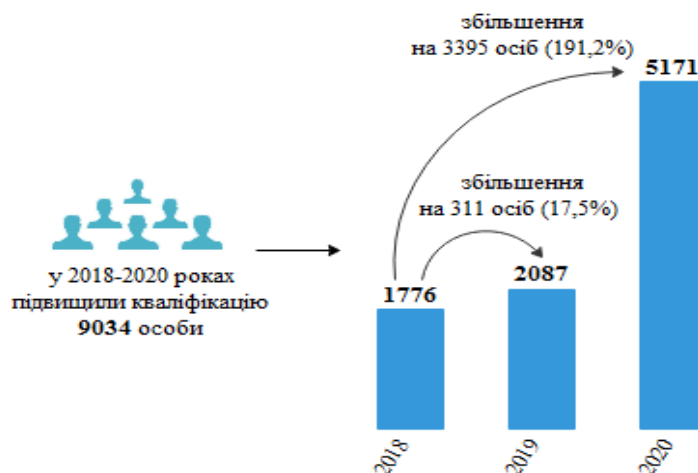


Рис. 3.3.6. Кількість державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, які підвищили рівень володіння державною мовою в УШУ (ВЦПК) у 2018-2020 роках, осіб

На виконання плану заходів з реалізації Стратегії РДУ на період до 2021 року та з метою оновлення та поглиблення знань державних службовців щодо базових понять та сучасних моделей і методів управління персоналом на державній службі, формування компетентностей державних службовців щодо результативного та ефективного управління людськими ресурсами, включаючи здійснення відбору на державну службу, розвитку професійної компетентності державних службовців, їх мотивацію, планування службової діяльності та оцінювання її результатів, формування умінь та навичок використання інструментів роботи з персоналом на публічній службі в УШУ (ВЦПК) у досліджуваній період пройшли навчання з питань управління персоналом 3 522 працівника служб управління персоналом, державних службовця та посадові особи місцевого самоврядування, у тому числі у 2018 році – 697 осіб, у 2019 році – 1 299 осіб, у 2020 році – 1 526 осіб. (рис. 3.3.7.)

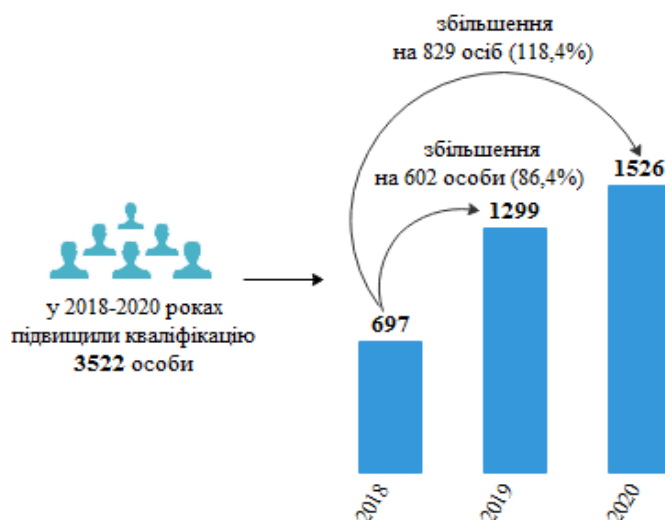


Рис. 3.3.7. Кількість державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, які підвищили кваліфікацію з питань управління персоналом в УШУ (ВЦПК), осіб

Також актуальним напрямом підвищення кваліфікації в умовах реформування державного управління та децентралізації влади безумовно залишається навчання державних службовців категорії «А», голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників. Загалом упродовж 2018-2020 років за цим напрямом (темою) підвищення кваліфікації пройшли навчання в УШУ (ВЦПК) 412 осіб, у тому числі у 2018 році – 168 осіб, у 2019 році – 53 особи, у 2020 році – 191 особа. Тематика програм підвищення кваліфікації змінювалась відповідно до потреб державних службовців категорії «А», голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників. Учасники професійного навчання опрацьовували актуальні питання лідерства та технологій управління персоналом, антикризового менеджменту у публічному управлінні, медіації та діалогу для потреб державної служби, організації діяльності голів районних державних адміністрацій в умовах реформ тощо. Навчання сприяло розвитку професійних компетентностей державних службовців категорії «А», голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників з ефективного управління, стратегічного управління, лідерства та ефективних комунікацій.

Запровадження у 2020 році карантину, встановленого з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, який обмежив взаємодію між людьми та змінив звичний формат освітньої діяльності, сприяло адаптації освітньої діяльності УШУ до нових реалій і поєднанню різних інституційних форм навчання (очна, змішана та дистанційна).

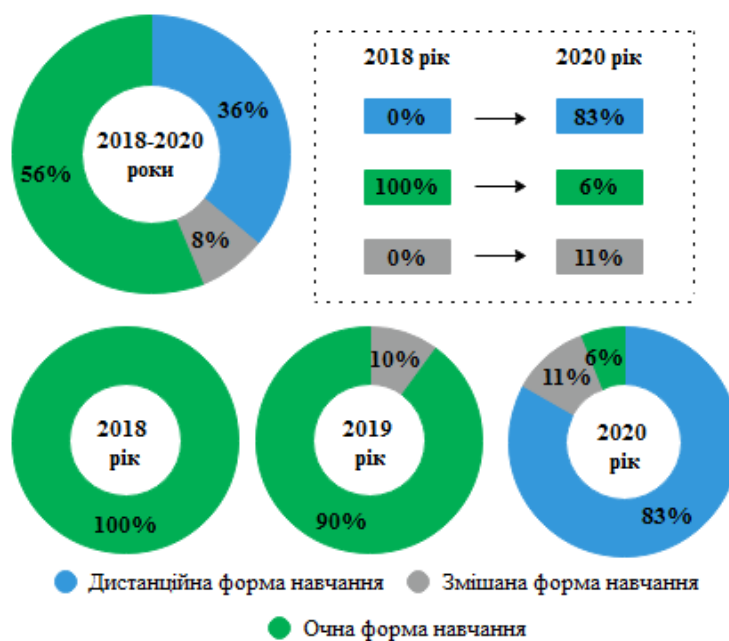


Рис. 3.3.8. Кількість державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, які підвищили кваліфікацію у УШУ (ВЦПК) у 2018-2020 рр. за формами навчання

Загалом у 2018-2020 роках в УШУ (ВЦПК) за програмами підвищення кваліфікації заочною формою навчання пройшли навчання 19 757 державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, за змішаною формою – 2 705 осіб, за дистанційною формою – 12 631 осіб. Якщо у 2018 році заочною формою пройшли навчання 10 094 осіб, уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування, то у 2020 році – 848 осіб. Водночас, якщо у 2018-2019 роках підвищення кваліфікації за дистанційною формою навчання в УШУ (ВЦПК) не здійснювалось, то у 2020 році за цією формою пройшли навчання 12 631 особа.

Пріоритетним напрямом освітньої діяльності УШУ у сфері підвищення кваліфікації осіб, уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування, є розроблення загальних/спеціальних професійних (сертифікатних) та короткострокових програм. Кількість розроблених програм підвищення кваліфікації щороку збільшується, їх тематика актуалізується з урахування потреб державних органів та органів місцевого самоврядування. У 2018 році у ВЦПК навчання державних службовців проводилось за 80 програмами підвищення кваліфікації, у 2020 році в УШУ – за 90 програмами підвищення кваліфікації.

Тренінговим центром у 2020 році для забезпечення освітнього процесу розроблено/актуалізовано 36 програм підвищення кваліфікації, серед яких 8 загальних професійних (сертифікатних) і 28 загальних короткострокових.

Центром спеціальних програм навчання та освітніх технологій навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування проводилось за 20 спеціальними короткостроковими програмами підвищення кваліфікації. Практична спрямованість спеціальних програм підвищення кваліфікації досягалась шляхом залученням до їх розроблення та реалізації керівників та спеціалістів структурних підрозділів Міністерства соціальної політики України та Міністерства у справах ветеранів України, фахівців Міністерства охорони здоров'я України, Державної служби України з питань безпечності харчових продуктів та захисту споживачів, Національного музею Революції Гідності, Фонду соціального захисту інвалідів спеціалістів, Державної служби України з питань праці, психологів Української асоціації психоаналізу.

До формування змісту та/або реалізації програм підвищення кваліфікації долучались експерти та фахівці програм/проектів міжнародної технічної допомоги. У 2020 році

19 програм підвищення кваліфікації та їх навчально-методичне забезпечення було здійснено у співпраці із міжнародними партнерами, серед яких:

Проект Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй (ПРООН)	Мета: розроблення та реалізація програм підвищення кваліфікації «Цілі сталого розвитку для публічних службовців», «Організація роботи державних службовців за межами адміністративної будівлі державного органу» Результат: підвищено кваліфікацію 1 065 державних службовців
Проект ЄС «Підтримка комплексної реформи державного управління в Україні» (EU4PAR)	Мета: розроблення та реалізація загальної професійної програми підвищення кваліфікації фахівців з питань реформ Результат: підвищено кваліфікацію 68 державних службовців
Проект «Підтримка організацій-лідерів у протидії корупції в Україні «Взаємодія»	Мета: розроблення та реалізація загальної професійної програми підвищення кваліфікації з питань запобігання корупції та забезпечення доброчесності Результат: підвищено кваліфікацію 122 державних службовців
Офіс ООН Жінки в Україні у співпраці з Центром адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу	Мета: розроблення та реалізація програм підвищення кваліфікації «Гендерний підхід в управлінні людськими ресурсами на державній службі», «Реалізація гендерної політики», «Інтеграція гендерного підходу під час розроблення нормативно-правових актів» Результат: підвищено кваліфікацію 585 державних службовців
Проект Програми Ради Європи «Децентралізація і реформа місцевого самоврядування в Україні»	Мета: розроблення та реалізація програми підвищення кваліфікації «Орган місцевого самоврядування: як організувати ефективну роботу з персоналом» Результат: підвищено кваліфікацію 34 осіб
Національний демократичний інститут міжнародних відносин (НДІ)	Мета: розроблення та реалізація програми підвищення кваліфікації «Публічні консультації» Результат: підвищено кваліфікацію 611 державних службовців
Проект ОБСЄ «Сприяння діалогу щодо реформ в Україні»	Мета: розроблення та реалізація короткострокової програми підвищення кваліфікації «Навички медіації та діалогу для потреб публічної служби» та загальної професійної програми підвищення кваліфікації фахівців з питань реформ Результат: підвищено кваліфікацію 715 державних службовців
Проекту ОБСЄ «Посилення спроможностей українських державних органів у сфері кібергігієни та кібербезпеки»	Мета: розроблення програми підвищення кваліфікації «Основи кібергігієни» Результат: розроблено програму
Представництво Фонду Ганса Зайделя в Україні у співпраці з Центром адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу	Мета: розроблення та реалізація програми підвищення кваліфікації «Інноваційні технології управління персоналом» Результат: підвищено кваліфікацію 81 державного службовця
Проект міжнародної технічної допомоги «Права людини для України»	Мета: розроблення загальної програми підвищення кваліфікації «Права людини» Результат: розроблено проект програми
Швейцарсько-український проект «Підтримка децентралізації в Україні» (DESPRO)	Мета: розроблення та розміщення на платформі «Спільнота практик: сталий розвиток» загальних програм підвищення кваліфікації: «Культура державної служби», «Управління проектами місцевого розвитку», «Визначення результатів оцінювання службової діяльності державних службовців у 2020 році: алгоритм дій»

	Результат: підвищено кваліфікацію 797 державних службовців
Проект МАТРА «Належне врядування та доброчесність у публічному секторі в Україні»	Мета: підготовка тренерів та підвищення кваліфікації державних службовців Результат: підготовлено 12 тренерів з питань належного врядування та політики доброчесності у публічному секторі (працівники НАЗК, територіальних органів НАДС, уповноважені особи з питань запобігання та виявлення корупції); підвищено кваліфікацію 14 представників міністерств та інших центральних органів влади з питань розробки та впровадження політики доброчесності у публічному секторі
Офіс Верховного комісара ОБСЄ у справах національних меншин (ВКНМ), Український незалежний центр політичних досліджень	Мета: розроблення та реалізація програм «Тренінг для тренерів з питань управління різноманіттям» та «Управління різноманіттям» Результат: підвищено кваліфікацію 68 державних службовців

РОЗДІЛ VI. ПОТРЕБИ У ПРОФЕСІЙНОМУ НАВЧАННІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ, ГОЛІВ МІСЦЕВИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ, ЇХ ПЕРШИХ ЗАСТУПНИКІВ ТА ЗАСТУПНИКІВ, ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Створення належних умов для професійного розвитку та забезпечення безперервності, обов'язковості, плановості професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування нерозривно пов'язано із систематичним вивченням їх потреб у професійному навчанні.

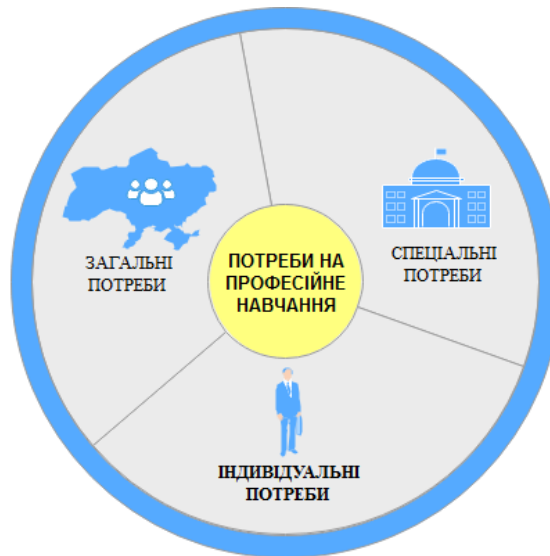


Рис. 4.1. Види потреб у системі професійного навчання

Чинним законодавством потреби у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування розподіляються на:

загальні потреби у професійному навчанні – сукупність потреб у професійному навчанні, яке охоплює загальні питання державного управління та місцевого самоврядування, питання запобігання корупції, зміни у законодавстві з питань державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, європейської та євроатлантичної інтеграції, забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, підвищення рівня володіння іноземною мовою, яка є офіційною мовою Ради Європи, державною мовою, а також інші питання, визначені відповідними державними, регіональними, місцевими програмами, стратегіями, задоволення яких забезпечить набуття та/або удосконалення професійних компетентностей учасників професійного навчання для їх професійної діяльності;

спеціальні потреби у професійному навчанні – сукупність потреб у професійному навчанні, яке охоплює питання функціонування та основних напрямів діяльності, стратегічні цілі та завдання окремого державного органу або органу місцевого самоврядування, задоволення яких забезпечить підвищення рівня професійної компетентності учасників професійного навчання з урахуванням особливостей їх професійної діяльності;

індивідуальні потреби у професійному навчанні – потреби у професійному навчанні, спрямованому на набуття та/або удосконалення учасником професійного навчання професійних компетентностей, необхідних для належного виконання ним встановлених завдань і посадових обов'язків, задоволення яких дає змогу підвищити ефективність і результативність його роботи²⁹.

²⁹ Детальніше у підрозділі 4.2.

Вивчення потреб у професійному навчанні учасників професійного навчання здійснюється відповідно до Положення про систему професійного навчання (постанова Кабінету Міністрів України від 6 лютого 2019 р. № 106), Порядку формування державного замовлення (постанова Кабінету Міністрів України від 14 липня 1999 р. № 1262), Методики визначення та проведення аналізу потреб у професійному навчанні (наказ НАДС від 15 жовтня 2019 р. № 188-19, зареєстрований в Міністерстві юстиції України 13 листопада 2019 р. за № 1157/34128) та нормативно-правових актів, які визначають основні напрями державної політики у різних сферах суспільного життя в частині організації підвищення кваліфікації осіб, уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування.

За результатами узагальнення та аналізу загальних потреб у професійному навчанні НАДС щороку формує перелік пріоритетних напрямів (тем) підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування за загальними професійними (сертифікатними) і короткостроковими програмами на плановий рік та пропозиції щодо включення до проєкту державного замовлення на професійне навчання учасників професійного навчання на плановий рік та наступні за плановим роком два бюджетні періоди.

Спеціальні та індивідуальні потреби у професійному навчанні враховуються під час складання кошторисів державних органів або затвердження відповідних місцевих бюджетів органів місцевого самоврядування, а також планування та організації професійного навчання, складання та затвердження (погодження) спеціальних професійних (сертифікатних) та короткострокових програм підвищення кваліфікації.

4.1. Визначення загальних потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування у 2019-2021 роках³⁰

У 2019-2021 роках вивчення та аналіз загальних потреб у професійному навчанні осіб, уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування, здійснювалось за такими видами професійного навчання, як: навчання для здобуття вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» на основі здобутого ступеня вищої освіти бакалавра, магістра (освітньо-кваліфікаційного рівня спеціаліста) за заочною формою здобуття освіти (далі – підготовка магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування»); підвищення кваліфікації за загальними професійними (сертифікатними) та короткостроковими програмами підвищення кваліфікації.

У досліджуваній період спостерігалась тенденція до збільшення напрямів (тем) підвищення кваліфікації за загальними програмами підвищення кваліфікації. Так, у 2019 році загальні потреби у підвищенні кваліфікації визначались за 16 напрямами (темами) підвищення кваліфікації, у 2020 та 2021 роках – за 23 та 27 напрямами (темами) підвищення кваліфікації відповідно. Така тенденція обумовлена проведенням в Україні глибинних та структурних реформ, що, в свою чергу, потребує організації та проведення підвищення кваліфікації осіб, уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування.

У 2021 році загальні потреби у підвищенні кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування визначались на 2022-2024 роки за такими напрямами (темами), як: управління персоналом, запобігання корупції та забезпечення доброчесності, європейська інтеграція, євроатлантична інтеграція, забезпечення прав та інтересів осіб з інвалідністю, стратегічні комунікації, гендерна рівність, стратегічне управління та планування, дотримання прав людини та протидія дискримінації, інформаційна безпека, комунікація та взаємодія, державна політика цифрового розвитку, електронне

³⁰ У рамках дослідження представлено результати вивчення загальних потреб у професійному навчанні у 2021 році (на 2022-2024 роки) з наданням порівняльного аналізу вивчення загальних потреб у професійному навчанні у 2019 та 2020 роках (на 2020-2022 роки та 2021-2023 роки відповідно).

урядування та електронна демократія, детінізація доходів, підвищення кваліфікації уповноважених осіб з питань запобігання та виявлення корупції, підвищення рівня володіння державною мовою.

Водночас для державних службовців також визначались загальні потреби у підвищенні кваліфікацій за напрямами (темами): лідерство, управління ефективністю та розвиток людських ресурсів, управління змінами, впровадження змін, сприйняття змін, прийняття ефективних рішень, кібербезпека, цифрова грамотність, підвищення рівня володіння іноземними мовами, підвищення кваліфікації фахівців з питань реформ та членів конкурсних комісій для відбору осіб на зайняття посад фахівців з питань реформ.

Окрім вищезазначених пріоритетними напрямів підвищення кваліфікації для посадових осіб місцевого самоврядування вивчались потреби за напрямами (темами): реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади; організація і контроль за виконанням робіт з будівництва, реконструкції, капітального ремонту об'єктів інфраструктури, прийняття їх в експлуатацію, типові порушення при здійсненні таких заходів.

Загальні потреби у підвищенні кваліфікації голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників визначались також за напрямом (темою) «організація діяльності голів обласних (районних) державних адміністрацій в умовах реформ», який об'єднував питання лідерства, етики та доброчесності; управління державною службою в місцевій державній адміністрації; медичної реформи в умовах децентралізації; реформи освіти в умовах децентралізації, фінансової децентралізації, державної політики цифрового розвитку тощо.

Для визначення загальних потреб у професійному навчанні у 2019-2021 роках НАДС узагальнювались відповідні пропозиції Офісу Президента України, Секретаріату Кабінету Міністрів України, Апарату Верховної Ради України, Державного управління справами, міністерств, інших центральних органів виконавчої влади та державних органів, юрисдикція яких поширюється на всю територію України, з урахуванням їх територіальних органів (за наявності), місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування.

Потреби у підготовці магістрів за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування» на 2020-2024 роки

У 2019-2021 роках відповідно до Порядку формування державного замовлення (постанова Кабінету Міністрів України від 14 липня 1999 р. № 1262) визначення загальних потреб у підготовці магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за заочною формою здобуття освіти здійснювалось для різних цільових груп учасників професійного навчання. У 2019 році НАДС проводилось вивчення таких потреб (на 2020-2022 роки) для державних службовців, посади яких належали до 6-9 групи оплати праці, та посадових осіб місцевого самоврядування V-VII категорії, у 2020 році – для державних службовців підкатегорії Б3 категорії «Б» та категорії «В», та посадових осіб місцевого самоврядування V-VII категорії.

Водночас зазначимо, що у 2019-2020 роках НАДС не вивчались потреби на підготовку магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за денною формою здобуття освіти для державних службовців, посади яких належать до 1-9 групи оплати праці (у 2019 році – державних службовців категорій «А», «Б», «В»), та посадових осіб місцевого самоврядування I-VII категорії, а також за вечірньою та заочною (дистанційною) формами здобуття освіти – для державних службовців, посади яких належать до 1-5 групи оплати праці (у 2020 році – державних службовців категорії «А», підкатегорій Б1-Б3 категорії «Б»), голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування I-IV категорії, оскільки Порядком формування державного замовлення (постанова Кабінету Міністрів України від 14 липня 1999 р. № 1262) державним замовником на підготовку магістрів з числа зазначених категорій учасників професійного навчання у 2019-2020 роках було визначено Державне управління справами.

Загалом результати вивчення загальних потреб у професійному навчанні у 2019 році (на 2020-2022 роки) показали, що потреба у підготовці магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» на 2020 рік складала 1 253 особи, у тому числі 1 034 державні службовці, посади яких належать до 6-9 групи оплати праці. Узагальнені у 2020 році потреби у підготовці магістрів за зазначеною спеціальністю на 2021 рік склали 1 187 осіб, у тому числі 873 державних службовця підкатегорії Б3 категорії «Б» та категорії «В» (рис. 4.1.1.).

У 2021 році потреби у підготовці магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за заочною формою здобуття освіти на 2022-2024 роки вивчались НАДС (відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 14 липня 1999 р. № 1262 із змінами, внесеними згідно з постановою Кабінету Міністрів України № 446 від 28 квітня 2021р.) для державних службовців категорій «А», «Б» та «В», голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування. Узагальнені потреби у підготовці магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» на 2022-2024 роки склали 5 402 особи (рис. 4.1.1.), з яких на 2022 рік – 2 276 осіб, на 2023 рік – 1 627 осіб та на 2024 рік – 1 499 осіб.

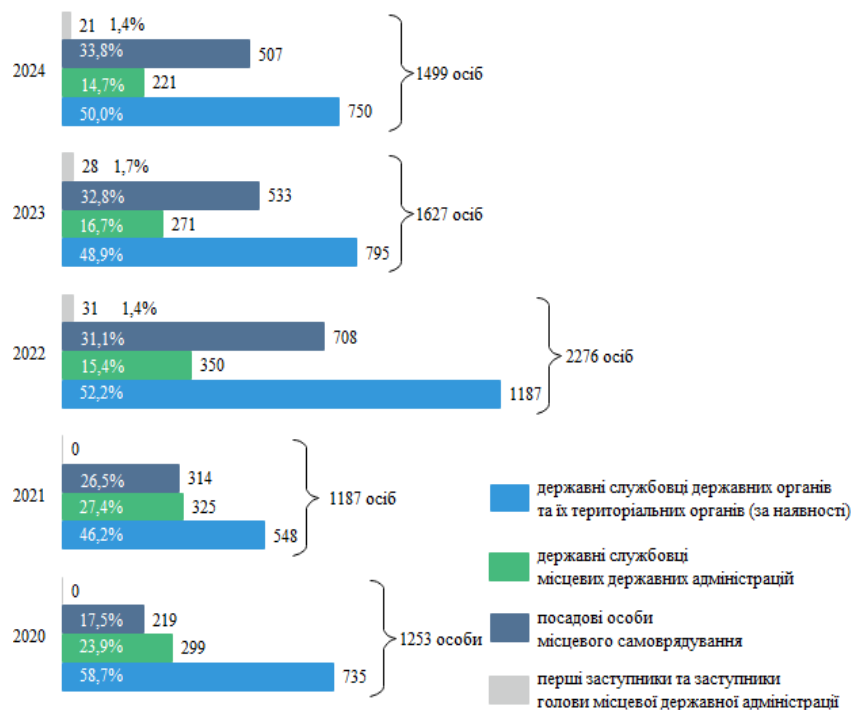


Рис. 4.1.1. Потреби у підготовці магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» на 2020-2024 роки за категоріями учасників професійного навчання, %

Аналіз потреб у підготовці магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» на 2020-2024 роки засвідчив про зменшення обсягу таких потреб з 1 253 осіб на 2020 рік до 1 187 осіб на 2021 рік та різке збільшення до 2 276 осіб на 2022 рік, що було обумовлено змінами у законодавстві, відповідно до якого НАДС став єдиним державним замовником на підготовку державних службовців категорій «А», «Б» та «В», голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за заочною (дистанційною) формою здобуття освіти. При цьому у структурі потреб у підготовці магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» зберігалось співвідношення між категоріями учасників професійного навчання, а саме значна перевага таких потреб для державних службовців.

Інформація про потреби державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, перших заступників та заступників голів місцевих державних адміністрацій

у підготовці за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» на 2022-2024 роки наведена на рис. 4.1.2., 4.1.3. та 4.1.4.

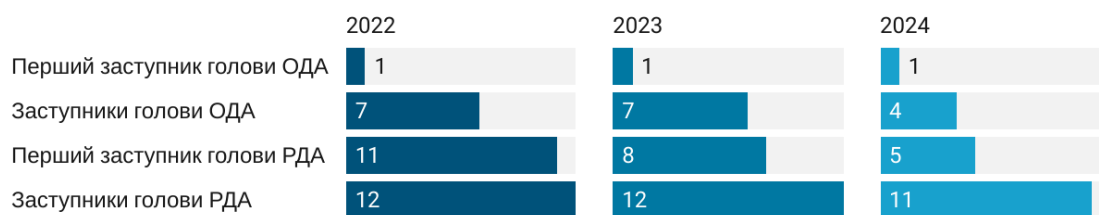


Рис. 4.1.2. Потреби перших заступників та заступників голів місцевих державних адміністрацій у навчанні за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» на 2022-2024 роки, осіб

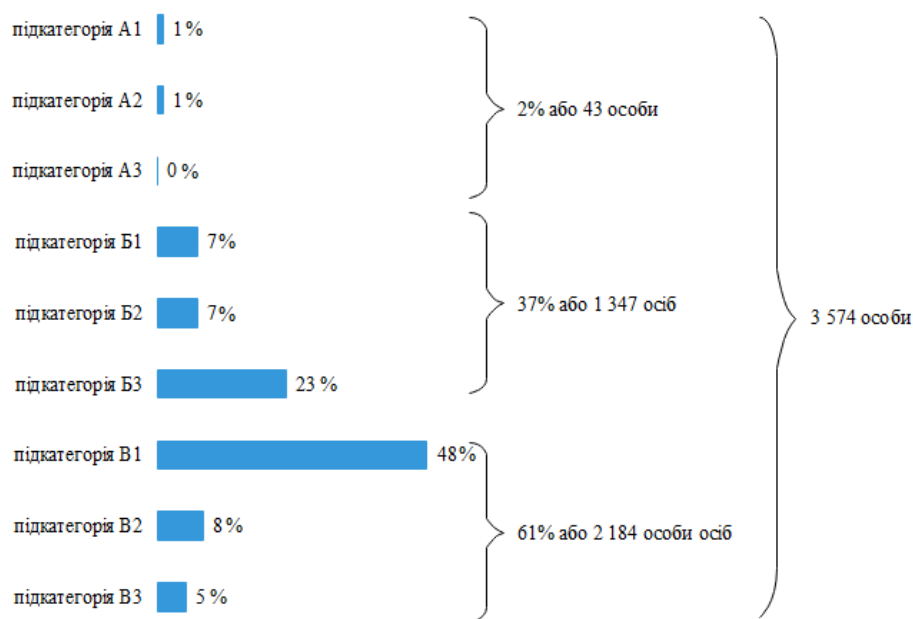


Рис. 4.1.3. Потреби державних службовців у навчанні за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» на 2022-2024 роки, за категоріями та підкатегоріями посад державної служби, %

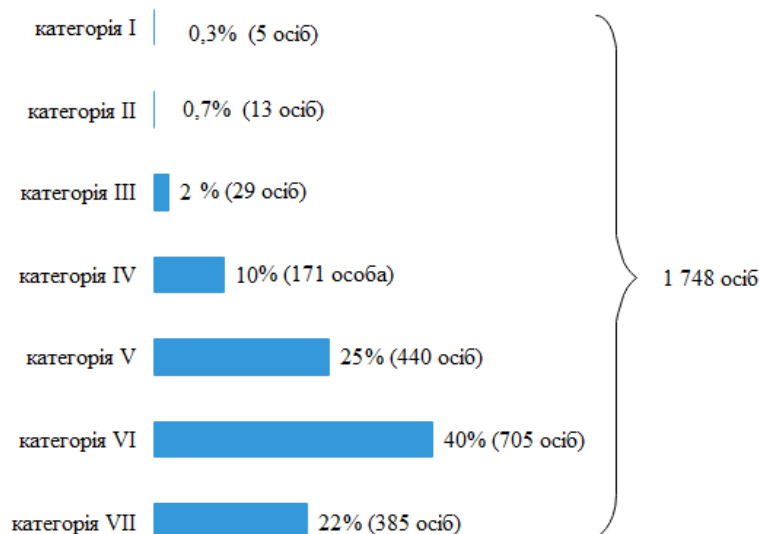


Рис. 4.1.4. Потреби посадових осіб місцевого самоврядування у навчанні за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» на 2022-2024 роки, за категоріями посад в органах місцевого самоврядування, %

Порівняльний аналіз загальних потреб у підготовці магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування», які визначалися НАДС у 2019 (на 2020-2022 роки), 2020 (на 2021-2023 роки) та 2021 (на 2022-2024 роки) роках, вказують на такі закономірності:

збільшення загального обсягу потреб у підготовці магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування»;

збільшення на 16% (з 18% до 34%) частки посадових осіб місцевого самоврядування у загальній структурі потреб у підготовці магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування», що у певній мірі пояснюється реалізацією реформи децентралізації в Україні;

зменшення на 9% (з 24% до 15%) частки державних службовців, які займають посади державної служби в місцевих державних адміністраціях, у загальній структурі потреб у підготовці магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування». Це обумовлено реорганізацією районного (субрегіонального) рівня адміністративно-територіального устрою України, відповідно до якого скоротилась кількість адміністративних районів в Україні (з 490 до 136), що, в свою чергу, призвело до скорочення кількості місцевих державних адміністрацій.

Потреби у підвищенні кваліфікації за загальними професійними (сертифікатними) та короткостроковими програмами на 2020-2024 роки

Загальні потреби у підвищенні кваліфікації за загальними професійними (сертифікатними) та короткостроковими програмами на 2020-2024 роки склали 676 854 осіб, з яких: 208 996 особи – за загальними професійними (сертифікатними) програмами; 467 858 – за загальними короткостроковими програмами (рис. 4.1.5.). Водночас потреби у підвищенні кваліфікації учасників професійного навчання за загальними програмами на 2022-2024 роки склали 468 488 осіб, з яких: за загальними професійними (сертифікатними) програмами – 128 733 осіб, за загальними короткостроковими програмами – 339 755 осіб.

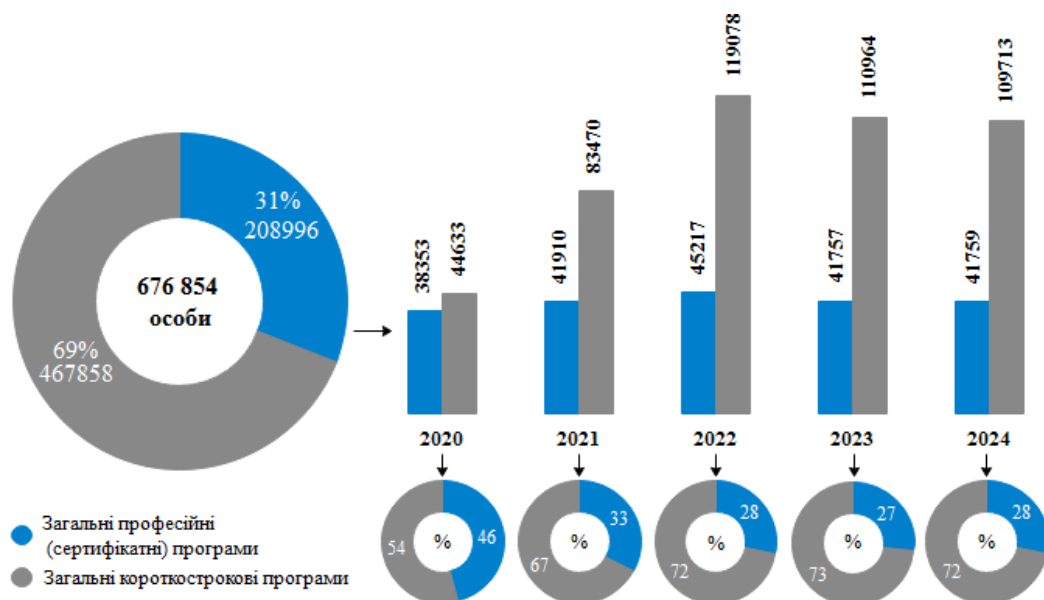


Рис. 4.1.5. Потреби у підвищенні кваліфікації учасників професійного навчання за загальними програмами на 2020-2024 роки, осіб

На 2022-2024 роки потреби у підвищенні кваліфікації за загальними програмами у розрізі категорій учасників професійного навчання представлені таким чином:

державні службовці – 432 027 осіб (92,3% від загальної кількості потреб у підвищенні кваліфікації за загальними програмами);

посадові особи місцевого самоврядування – 35 319 осіб (7,5%);

голови місцевих державних адміністрацій, їх перші заступники та заступники – 1 142 особи (0,2%).

Збільшенням у порівнянні з 2020 роком обсягів потреб у підвищенні кваліфікації за загальними програмами підвищення кваліфікації у 2021-2024 роках для державних службовців обумовлено внесенням змін постанови Кабінету Міністрів України від 23 серпня 2017 р. № 640 «Про затвердження Порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців», згідно з якими під час визначення державному службовцю найвищого «4» балу за виконання визначених завдань і ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності ураховуються результати професійного навчання відповідно до індивідуальної програми професійного розвитку (не менше ніж 0,4 кредиту ЄКТС).

Розподіл потреб у підвищенні кваліфікації за загальними програмами на 2022-2024 роки показує, що серед 432 027 державних службовців 21,9% (94 547 осіб) припадає на потреби державних службовців апаратів міністерств, інших центральних органів виконавчої влади та державних органів, юрисдикція яких поширюється на всю територію України (далі – апарати державних органів), 62,2% (268 783 особи) – територіальних органів міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, державних органах, юрисдикція яких поширюється на всю територію України (далі – територіальні органи державних органів) та 15,9% (68 697 осіб) – місцевих державних адміністрацій (рис. 4.1.6, 4.1.7).



Рис. 4.1.6. Потреби у підвищенні кваліфікації за загальними програмами на 2022-2024 роки, за категоріями учасників професійного навчання, осіб

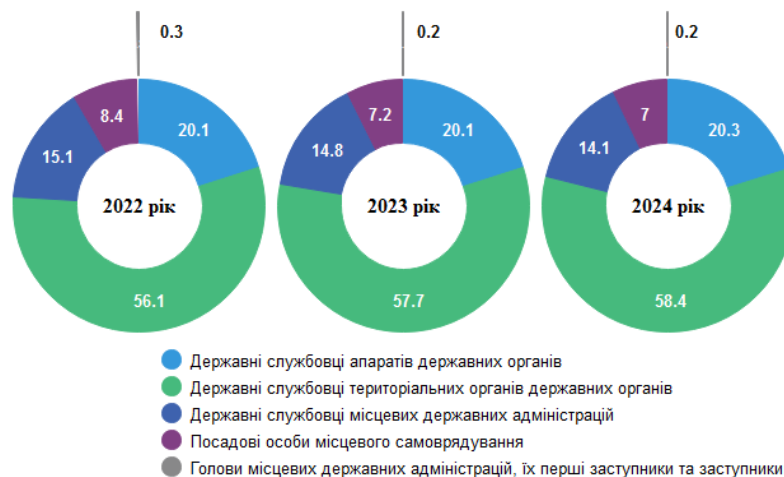


Рис. 4.1.7. Потреби у підвищенні кваліфікації за загальними програмами на 2022-2024 роки, за категоріями учасників професійного навчання, %

Потреби у підвищенні кваліфікації за загальними професійними (сертифікатними) програмами

Результати аналізу загальних потреб у підвищенні кваліфікації за загальними професійними (сертифікатними) програмами на 2020-2024 роки вказують на те, що понад 85 % потреб у підвищенні кваліфікації припадає на загальні програми, що є обов'язковими відповідно до пункту 14 Положення про систему професійного навчання, зокрема програми підвищення кваліфікації для:

- вперше призначених на посади державної служби категорій «А», «Б» та «В»;
- осіб, які займають посади державної служби, не рідше одного разу на три роки;
- вперше призначених на посади в органах місцевого самоврядування та осіб, які працюють на посадах в органах місцевого самоврядування, не рідше одного разу на три роки;
- голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників не рідше одного разу на три роки.

Ураховуючи зазначене, у 2021 році потреби у підвищенні кваліфікації учасників професійного навчання за загальними професійними (сертифікатними) програмами визначалися за двома напрямками, а саме: навчання за загальними професійними (сертифікатними) програмами підвищення кваліфікації, що є обов'язковим відповідно до пункту 14 Положення про систему професійного навчання, та навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування за загальними професійними (сертифікатними) програмами за іншими пріоритетними напрямками (темами) підвищення кваліфікації.

Потреби учасників професійного навчання у підвищенні кваліфікації за загальними професійними (сертифікатними) програмами на 2022-2024 роки склали 128 733 особи, що становить 27,4 % від загальної кількості потреб у підвищенні кваліфікації за загальними програмами (468 488 осіб). Із загального обсягу потреб учасників професійного навчання у підвищенні кваліфікації за загальними професійними (сертифікатними) програмами на 2022-2024 роки (128 733 особи) 88,8% (114 282 особи) припадає на програми, навчання за якими є обов'язковим, та 11,2% (14 451 особа) – за іншими загальними професійними (сертифікатними) програмами, зокрема: на 2022 рік із загального обсягу потреб у підвищенні кваліфікації за загальними професійними (сертифікатними) програмами (45 217 осіб) 88,1% припадає на програми, навчання за якими є обов'язковим, на 2023 рік із загального обсягу потреб у підвищенні кваліфікації за такими програмами (41 757 осіб) – 89,3%, на 2024 рік із загального обсягу потреб у підвищенні кваліфікації за загальними професійними (сертифікатними) програмами (41 759 осіб) – 89,4% (рис. 4.8.1.).



Рис. 4.1.8. Прогнозні показники потреб учасників професійного навчання у підвищенні кваліфікації за загальними професійними (сертифікатними) програмами, %

Розподіл потреб учасників професійного навчання у підвищенні кваліфікації за загальними професійними (сертифікатними) програмами на 2022-2024 роки за категоріями учасників професійного навчання такий: державні службовці – 114 895 осіб (89,2%); посадові особи місцевого самоврядування – 13 347 осіб (10,4%); голови місцевих державних адміністрацій, їх перші заступники та заступники – 491 особа (0,4%).

Показники потреб учасників професійного навчання у підвищенні кваліфікації за загальними професійними (сертифікатними) програмами за категоріями учасників професійного навчання представлені на рис. 4.1.9. та 4.1.10.



Рис. 4.1.9. Потреби у підвищенні кваліфікації за загальними професійними (сертифікатними) програмами на 2022-2024 роки за категоріями учасників професійного навчання, осіб

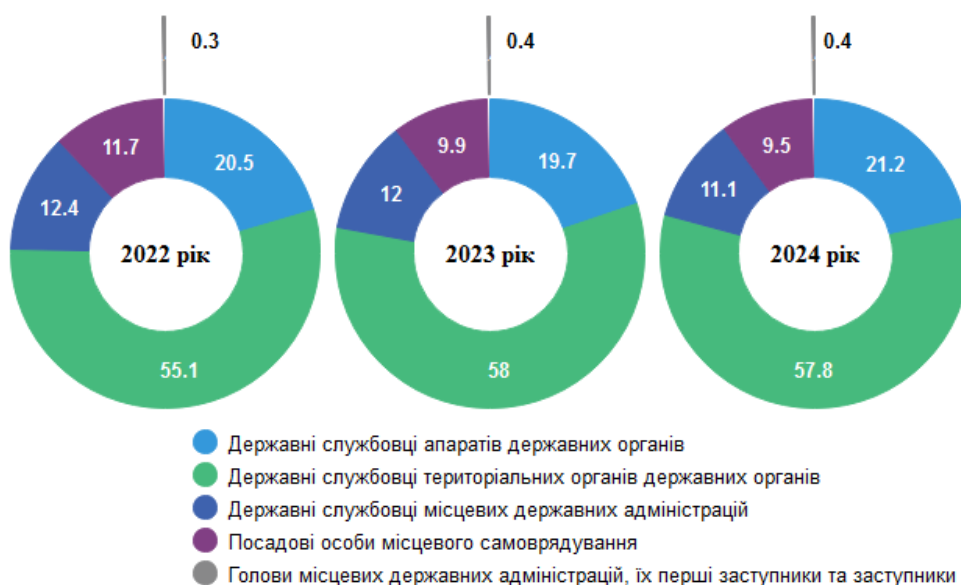


Рис. 4.1.10. Потреби у підвищенні кваліфікації за загальними професійними (сертифікатними) програмами на 2022 – 2024 роки за категоріями учасників професійного навчання, %

Аналіз потреб у підвищенні кваліфікації за загальними професійними (сертифікатними) програмами, що є обов'язковими відповідно до пункту 14 Положення про систему професійного навчання, показав, що таке навчання є актуальним для:

вперше призначених на посади державної служби категорій «А», «Б» та «В» (17 580 осіб, з яких: 81 державний службовець категорії «А», 4 226 державних службовців категорії «Б» та 13 273 державні службовці категорії «В»);

осіб, які займають посади державної служби категорій «А», «Б» та «В» (83 287 осіб, з яких: 234 державні службовці «А», 22 282 державні службовці категорії «Б» та 60 771 державний службовець категорії «В»);

вперше призначених на посади в органах місцевого самоврядування (2 969 осіб, з яких: 270 посадових осіб місцевого самоврядування I-IV категорії та 2 699 посадових осіб місцевого самоврядування V-VII категорії);

осіб, які працюють на посадах в органах місцевого самоврядування (9 287 осіб, з яких: 706 посадових осіб місцевого самоврядування I-IV категорії та 8 581 посадова особа місцевого самоврядування V-VII категорії);

голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників (491 особа, з них: 139 голів обласних державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників та 352 голів районних державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників).

Розподіл потреб у навчанні за загальними професійними (сертифікатними) програмами підвищенні кваліфікації, що є обов'язковим відповідно до пункту 14 Положення про систему професійного навчання, на 2022-2024 роки представлено у додатку В табл. В.1.

За іншими пріоритетними напрямками (темами) підвищення кваліфікації за загальними професійними (сертифікатними) програмами на 2022-2024 роки для державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування визначено потреби у підвищенні кваліфікації за такими напрямками (темами):

підвищення кваліфікації з питань запобігання корупції та забезпечення доброчесності – 6 723 особи, з яких: 6 038 державних службовців та 685 посадових осіб місцевого самоврядування;

підвищення кваліфікації уповноважених осіб з питань запобігання та виявлення корупції – 1 731 особа, у тому числі: 1 325 державних службовців та 406 посадових осіб місцевого самоврядування.

підвищення рівня володіння іноземними мовами державними службовцями Офісу Президента України, Секретаріату Кабінету Міністрів України, Апарату Верховної Ради України, Державного управління справами, міністерств, інших центральних органів виконавчої влади та державних органів, юрисдикція яких поширюється на всю територію України – 5 997 осіб.

Аналіз потреб державних службовців у підвищенні рівня володіння іноземною мовою, яка є офіційною мовою Ради Європи, за загальними професійними (сертифікатними) програмами, показує, що 5 358 державних службовців (89,3%) виявили заінтересованість у вивченні англійської мови, 639 осіб (10,7%) – французької мови. Розподіл потреб державних службовців у підвищенні рівня володіння іноземною мовою залишається сталим впродовж трьох років: у 2022 році 2 010 осіб (90,6%) планують підвищити рівень володіння англійською мовою та 209 осіб (9,4%) – французькою мовою; у 2023 році 1 699 осіб (89,1%) виявили бажання у вивченні англійської мови та 208 осіб (10,9%) – французької мови; у 2024 рік 1 649 осіб (88,1%) планують вивчати англійську мову та 222 особи (11,9%) – французьку мову.

За категоріями посад державної служби розподіл потреб державних службовців у підвищенні рівня володіння іноземними мовами представлено таким чином: англійська мова – 5 358 осіб, з них: 126 державних службовців категорії «А», 1 641 державний службовець категорії «Б», та 3591 державний службовець категорії «В»; французька мова – 639 осіб, з них: 19 державних службовців категорії «А», 199 державних службовців категорії «Б», та 421 державний службовець категорії «В».

Потреби у підвищенні кваліфікації за загальним короткостроковими програмами

На 2022-2024 роки потреби учасників професійного навчання у підвищенні кваліфікації за загальними короткостроковими програмами складають 339 755 осіб, з них: 317 132 державні службовці (93,3%), 21 972 посадові особи місцевого самоврядування (6,5%) та 651 голова місцевої державної адміністрацій, його перший заступник та заступник (0,2%).

Серед держаних службовців, які потребують підвищення кваліфікації за загальними короткостроковими програмами, 68 194 особи (21%) займають посади державної служби в апаратах державних органів, 195 517 осіб (62%) – у територіальних органах державних органів та 53 421 особа (17%) – у місцевих державних адміністрацій.



Рис. 4.1.11. Потреби у підвищенні кваліфікації за загальними короткостроковими програмами на 2022-2024 роки за категоріями учасників професійного навчання, осіб

Розподіл потреб державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування у підвищенні кваліфікації за загальним короткостроковими програмами за категоріями посад державної служби/категоріями посад в органах місцевого самоврядування на 2022-2024 роки представлений таким чином: державні службовці – 317 132 особи, з яких: 1 355 державних службовців категорії «А», 98 630 державних службовців категорії «Б» та 217 147 державних службовців категорії «В»; посадові особи місцевого самоврядування – 21 972 особи, з яких: 2 556 посадових осіб місцевого самоврядування I-IV категорії та 19 416 посадових осіб місцевого самоврядування V-VII категорії.



Рис. 4.1.12. Потреби у підвищенні кваліфікації за загальними короткостроковими програмами на 2022- 2024 роки за категоріями учасників професійного навчання, %

У 2021 році визначення потреб державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування у підвищенні кваліфікації за загальними короткостроковими програмами на 2022-2024 роки здійснювалось як за спільними для всіх категорій учасників професійного навчання напрямами (темами) підвищення кваліфікації, так і за спеціальними напрямами (темами) підвищення кваліфікації, які актуальні тільки для окремих категорій учасників професійного навчання. Зокрема додатково для посадових осіб місцевого самоврядування визначались прогностичні показники у підвищенні кваліфікації за загальними короткостроковими програмами за напрямами (темами) «організація і контроль за виконанням робіт з будівництва, реконструкції, капітального ремонту об'єктів інфраструктури, прийняття їх в експлуатацію, типові порушення при здійсненні таких заходів» та «реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади».

Розподіл потреб у підвищенні кваліфікації учасників професійного навчання за загальними короткостроковими програмами на 2022-2024 роки за напрямами (темами) підвищення кваліфікації представлено у додатку В табл. В.2. Аналіз даних таблиці В.2 додатку В дозволяє виділити «топ-5» найбільш пріоритетних напрямів (тем) підвищення кваліфікації для державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. Так, для державних службовців найбільш актуальними є такі п'ять напрямів (тем) підвищення кваліфікації за загальними короткостроковими програмами (рис. 4.1.13.):

управління змінами (управління змінами, впровадження змін та прийняття ефективних рішень та сприйняття змін) – 45 942 особи (14,5% від загальної кількості потреб державних службовців у підвищенні кваліфікації за загальними короткостроковими програмами);

цифрова грамотність – 42 416 осіб (13,4%);

комунікація та взаємодія – 38 696 осіб (12,2%);

підвищення рівня володіння державною мовою – 38 309 осіб (12,1%);

запобігання корупції та забезпечення доброчесності – 34 047 осіб (10,7%).

На «топ-5» пріоритетних напрямів (тем) припадає 62,9% від загального обсягу потреб державних службовців у підвищенні кваліфікації за загальними короткостроковими програмами.

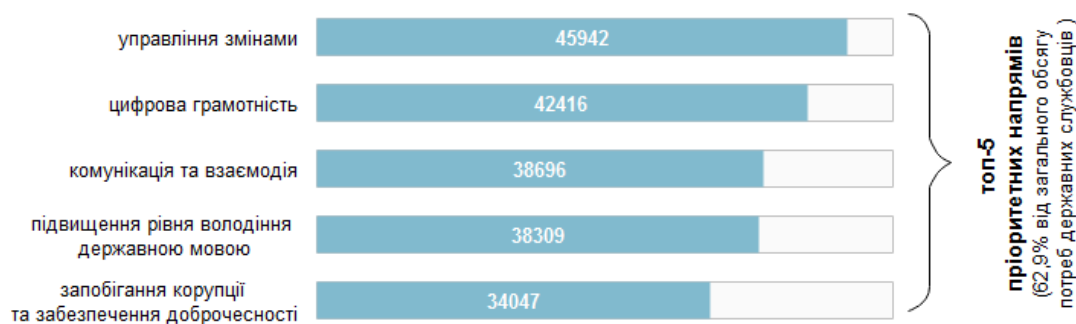


Рис. 4.1.13. Топ-5 напрямів підвищення кваліфікації за загальними короткостроковими програмами для державних службовців, осіб

За категоріями посад державної служби топ-5 напрямів (тем) підвищення кваліфікації за загальними короткостроковими програмами для державних службовців розподілена таким чином:

управління змінами – 45 942 особи, з яких: 143 державних службовця категорії «А» (управління змінами та прийняття ефективних рішень), 13 249 державних службовців категорії «Б» (впровадження змін та прийняття ефективних рішень) та 32 550 державних службовців категорії «В» (сприйняття змін);

цифрова грамотність – 42 416 осіб, з яких: 10 264 державних службовця категорії «Б» та 32 152 державних службовця категорії «В»;

комунікація та взаємодія – 38 696 осіб, з яких: 105 державних службовців категорії «А», 9 837 державних службовців категорії «Б» та 28 754 державних службовців категорії «В»;

підвищення рівня володіння державною мовою – 38 309 осіб, з яких: 69 державних службовців категорії «А», 9 181 державний службовець категорії «Б» та 29 059 державних службовців категорії «В»;

запобігання корупції та забезпечення доброчесності – 34 047 осіб, з яких: 106 державних службовців категорії «А», 8 818 державних службовців категорії «Б», та 29 059 державних службовців категорії «В».

Результати визначення найбільш актуальних напрямів (тем) підвищення кваліфікації для державних службовців, які займають посади державної служби в апаратах державних органів, територіальних органах державних органів і місцевих державних адміністраціях, представлені на рис. 4.1.14.-4.1.16.

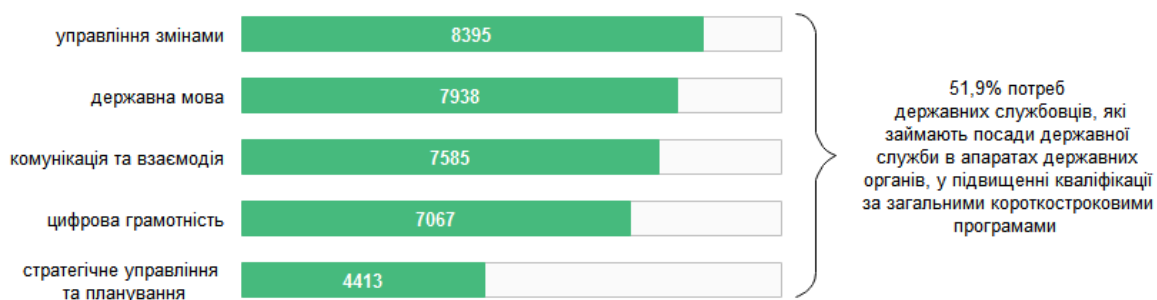


Рис. 4.1.14. Топ-5 напрямів (тем) підвищення кваліфікації за загальними короткостроковими програмами для державних службовців апаратів державних органів, осіб

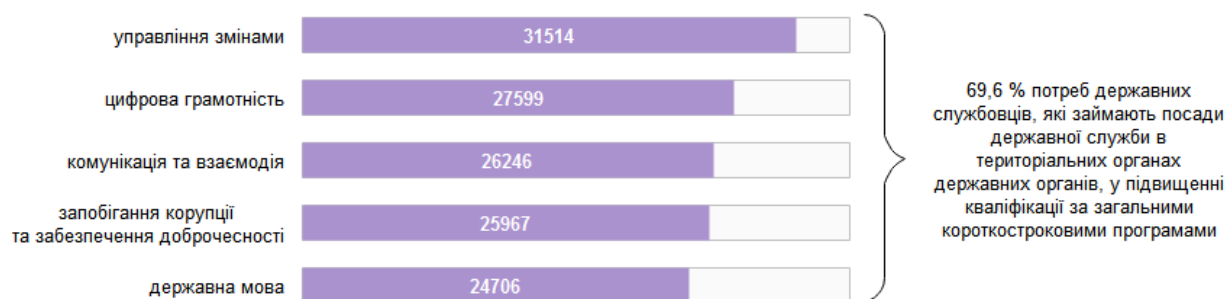


Рис. 4.1.15. Топ-5 напрямів (тем) підвищення кваліфікації за загальними короткостроковими програмами для державних службовців територіальних органів державних органів, осіб

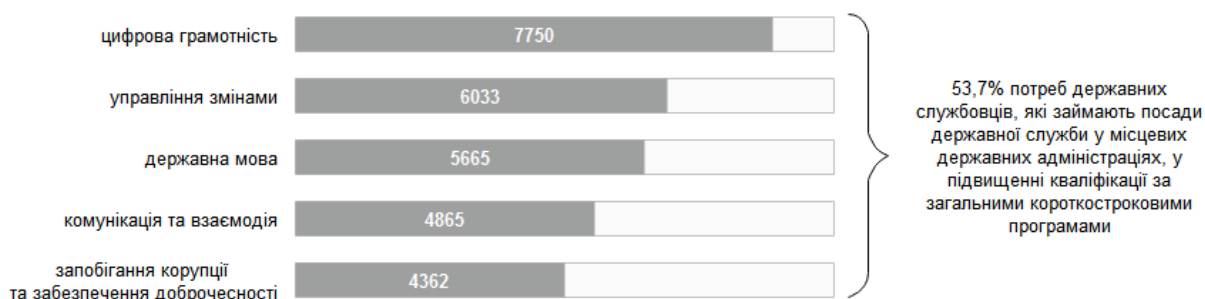


Рис. 4.1.16. Топ-5 напрямів (тем) підвищення кваліфікації за загальними короткостроковими програмами для державних службовців місцевих державних адміністрацій, осіб

Аналіз потреб у підвищенні кваліфікації за загальними короткостроковими програмами посадових осіб місцевого самоврядування показав, що «топ-5» напрямів (тем) підвищення кваліфікації для цієї категорії учасників професійного навчання є (рис. 4.1.17.): підвищення рівня володіння державною мовою – 3 274 особи (14,5% від загальної кількості потреб

посадових осіб місцевого самоврядування у підвищенні кваліфікації за загальними короткостроковими програмами); запобігання корупції та забезпечення доброчесності – 2 749 осіб (12,5%); реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади – 1 520 осіб (6,9%); комунікація та взаємодія – 1 356 осіб (6,2%); управління персоналом в органах місцевого самоврядування – 1 326 осіб (6%).

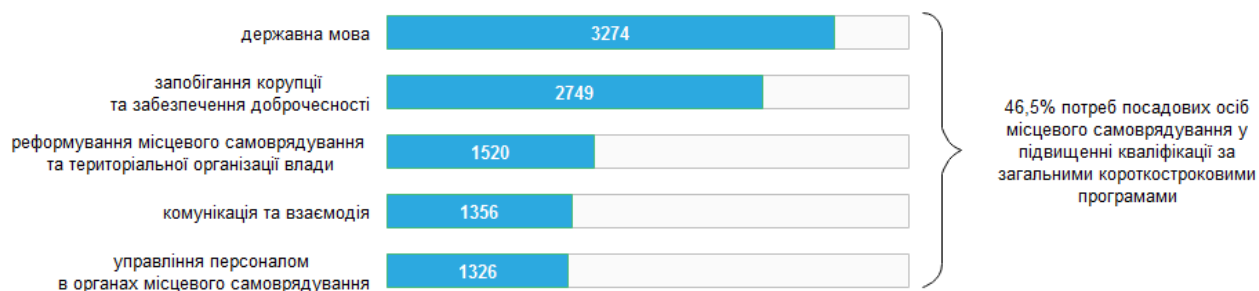


Рис. 4.1.17. Топ-5 напрямів (тем) підвищення кваліфікації за загальними короткостроковими програмами для посадових осіб місцевого самоврядування, осіб

За категоріями посад в органах місцевого самоврядування розподіл потреб посадових осіб місцевого самоврядування за найбільш пріоритетними (топ-5) для них напрямами (темами) підвищення кваліфікації за загальними короткостроковими програмами представлений таким чином: підвищення рівня володіння державною мовою – 3 274 особи (294 посадові особи місцевого самоврядування I-IV категорії та 2 980 посадових осіб місцевого самоврядування V-IV категорії); запобігання корупції та забезпечення доброчесності – 2 749 осіб (167 посадових осіб місцевого самоврядування I-IV категорії та 2 582 посадові особи місцевого самоврядування, V-IV категорії); реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади – 1 520 осіб (306 посадових осіб місцевого самоврядування I-IV категорії та 1 214 посадових осіб місцевого самоврядування V-IV категорії); комунікація та взаємодія – 1 356 осіб (105 посадових осіб місцевого самоврядування I-IV категорії та 1 251 посадова особа місцевого самоврядування V-IV категорії); управління персоналом в органах місцевого самоврядування – 1 326 осіб (173 посадові особи місцевого самоврядування I-IV категорії та 1 153 посадові особи місцевого самоврядування V-IV категорії).

Загалом результати узагальнення та аналізу загальних потреб у підвищенні кваліфікації за загальними професійними (сертифікатними) та короткостроковими програмами на 2022-2024 роки вказують на такі закономірності:

зменшення у порівнянні з 2022 роком прогнозних показників потреб учасників професійного навчання у підвищенні кваліфікації за загальними професійними (сертифікатними) та короткостроковими програмами у 2023 та 2024 роках відповідно на 7,6% (11 567 осіб) та на 8,5% (12 813 осіб);

сталість потреб учасників професійного навчання у підвищенні кваліфікації за загальними професійними (сертифікатними) та короткостроковими програмами. Так, у 2022-2024 роках 27% потреб припадає на загальні професійні (сертифікатні) програми (у 2022 році – 28% (45 217 осіб); у 2023 – 27% (41 757 осіб) та 2024 – 28% (41 759 осіб), та 73% потреб – на загальні короткострокові програми (у 2022 році – 72% (119 078 осіб); у 2023 – 73% (110 964 особи) та 2024 – 72% (109 713 осіб).

Також утримується тенденція щодо сталого розподілу загальних потреб учасників професійного навчання у підвищенні кваліфікації за загальними програмами у розрізі категорій учасників професійного навчання, зокрема частка у підвищенні кваліфікації за загальними програмами:

державних службовців, які займають посади державної служби в апаратах державних органів, складає 20,2% від загального обсягу потреб учасників професійного навчання у

навчанні за загальними програмами у 2022-2024 роках (у 2022 та 2023 роках – 20,1%, 2024 році – 20,3%);

державних службовців територіальних органів державних органів, – 57,4% (2022 рік – 56,1%, 2023 – 57,7%, 2024 – 58,4%);

державних службовців місцевих державних адміністрацій, – 14,7% (2022 рік – 15,1%, 2023 – 14,8%, 2024 – 14,1%);

посадових осіб місцевого самоврядування – 7,5% (2022 рік – 8,4%, 2023 – 7,2%, 2024 – 7,0%);

голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників – 0,2% (2022 рік – 0,3; 2023 та 2024 – по 0,2%).

Узагальнення інформації щодо загальних потреб державних службовців у підвищенні кваліфікації за загальними професійними (сертифікатними) та короткостроковими програмами на 2022-2024 роки вказують на сталість розподілу потреб державних службовців у підвищенні кваліфікації за загальними професійними (сертифікатними) та короткостроковими програмами у розрізі категорій посад державної служби. Так, у 2022-2024 роках 0,4% від загального обсягу потреб державних службовців у підвищенні кваліфікації за загальними програмами припадає на державних службовців категорії «А», 30% – на державних службовців категорії «Б», та 69,6% – на державних службовців категорії «В».

Порівняльний аналіз потреб у підвищенні кваліфікації за загальними професійними (сертифікатними) та короткостроковими програмами підвищення кваліфікації, визначених у 2019 році (на 2020-2022 роки), з відповідними потребами, визначеними у 2020 році (на 2021-2023 роки) та 2021 році (на 2022-2024 роки), вказує на стійку тенденцію до збільшення потреб учасників професійного навчання у підвищенні кваліфікації як за загальними (професійними), так і за загальними короткостроковими програмами. Зокрема, кількісні показники потреб учасників професійного навчання, що визначалися на середньостроковий період у 2021 році (на 2022-2024 роки), зросли на 122% (з 210 790 до 468 488 осіб) у порівнянні з відповідними кількісними показниками потреб, визначеними у 2019 році (на 2020-2020 роки). Потреби у підвищенні кваліфікації за загальними професійними (сертифікатними) програмами зросли на 38% (з 93 604 осіб до 128 733 осіб), за короткостроковими програмами підвищення кваліфікації – на 189 % (з 93 604 осіб до 339 755 осіб).

Гендерна складова потреб у професійному навчанні учасників професійного навчання

У 2021 році разом із визначенням загальних потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування НАДС визначено гендерну складову потреб у професійному навчанні учасників професійного навчання на 2022-2024 роки у розрізі категорій посад державної служби в апаратах державних органів, територіальних органах державних органів та місцевих державних адміністраціях (рис. 4.1.18-4.1.20). Серед державних службовців, які займають посади державної служби категорії «Б» та «В» в апаратах державних органів, територіальних органах державних органів, місцевих державних адміністраціях та щодо яких визначено потребу в професійному навчанні, переважають жінки. Зокрема, у 2022-2024 роках частка жінок складає 69,9% від загальної кількості державних службовців, які займають посади державної служби категорії «Б» та щодо яких визначено потребу у професійному навчанні. Від загальної кількості державних службовців, які займають посади державної служби категорії «В» та щодо яких визначено потребу у професійному навчанні, частка жінок вища та складає 78,8%. Загалом гендерний аналіз потреб у професійному навчанні державних службовців, які займають посади державної служби категорії «Б» та «В», показав закономірність: при зниженні категорії посади державної служби частка жінок, які визначили потребу у професійному навчанні, збільшується.

Гендерний аналіз потреб у професійному навчанні посадових осіб місцевого самоврядування (рис. 4.1.21.), показав, що серед посадових осіб місцевого самоврядування I-IV категорії, які мають потребу у професійному навчанні, переважають чоловіки (в

залежності від категорії посади в органах місцевого самоврядування частка чоловіків перебуває в межах від 58,6 до 100%), серед посадових осіб місцевого самоврядування V-VII категорії, які виявили бажання підвищити рівень своєї професійної компетентності, переважають жінки (в залежності від категорії посад в органах місцевого самоврядування частка жінок перебуває в межах від 64,3 до 74,1%)

Результати гендерного розподілу перших заступників та заступників голів місцевих державних адміністрацій, щодо яких визначено потребу у професійному навчанні на 2022-2024 роки, вказують, що частка чоловіків – перших заступників голови обласної державної адміністрації, становить 83-88%, а частка чоловіків – заступників голів обласних державних адміністрацій, становить 60-72%, частка чоловіків – перших заступників та заступників голів районних державних адміністрацій становить 85-90%, а частка чоловіків – заступників голів районних державних адміністрацій, становить 67-77%.

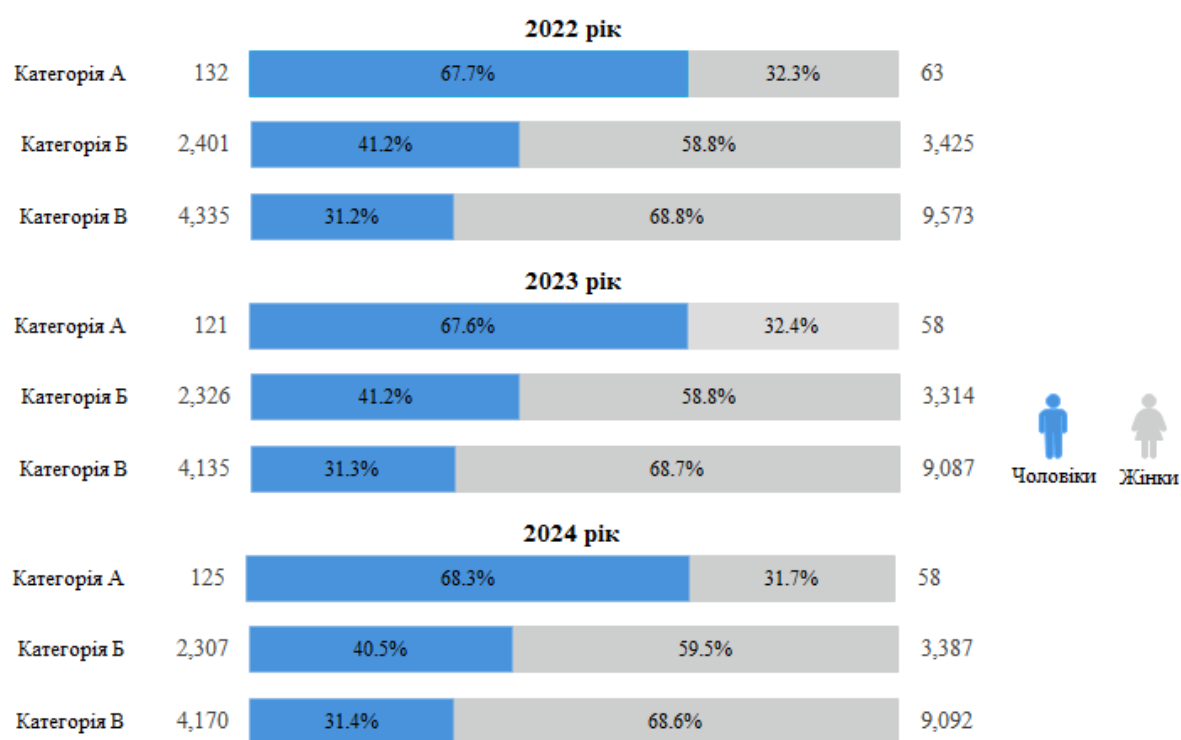


Рис. 4.1.18. Гендерна складова потреб у професійному навчанні державних службовців категорії «А», «Б» та «В» апаратів державних органів

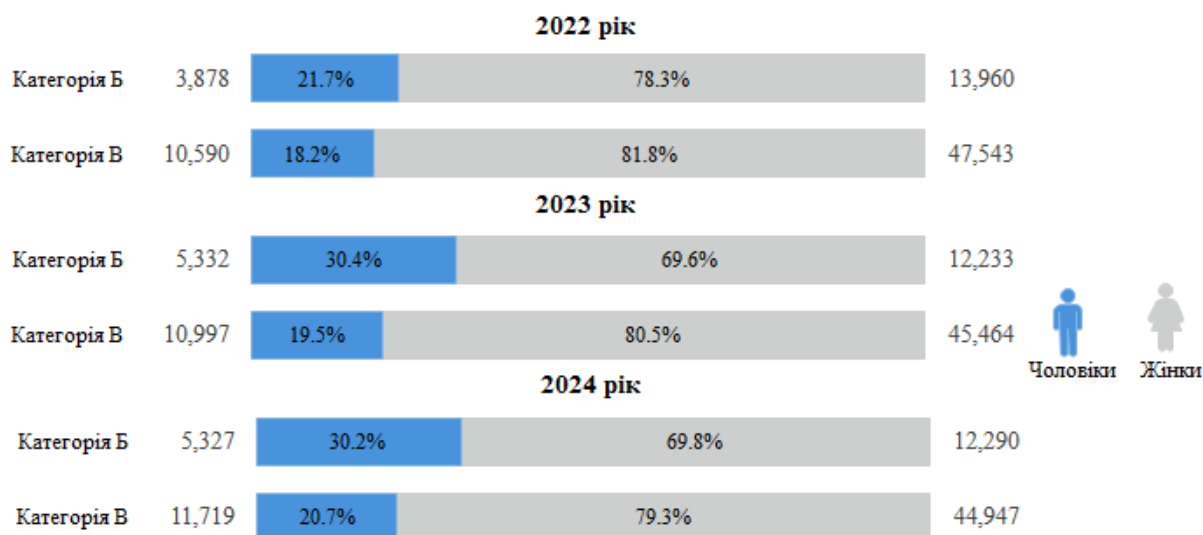


Рис. 4.1.19. Гендерна складова потреб у професійному навчанні державних службовців категорії «Б» та «В» територіальних органів державних органів

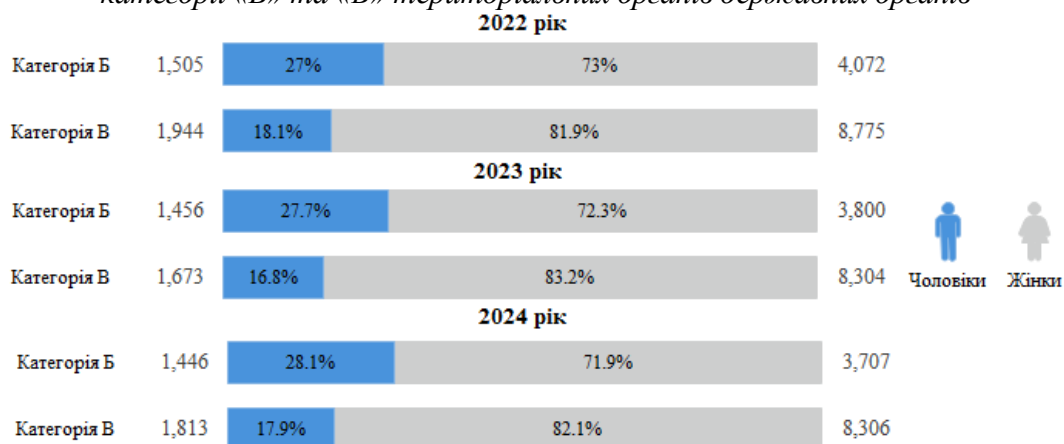


Рис. 4.1.20. Гендерна складова потреб у професійному навчанні державних службовців категорії «Б» та «В» місцевих державних адміністрацій

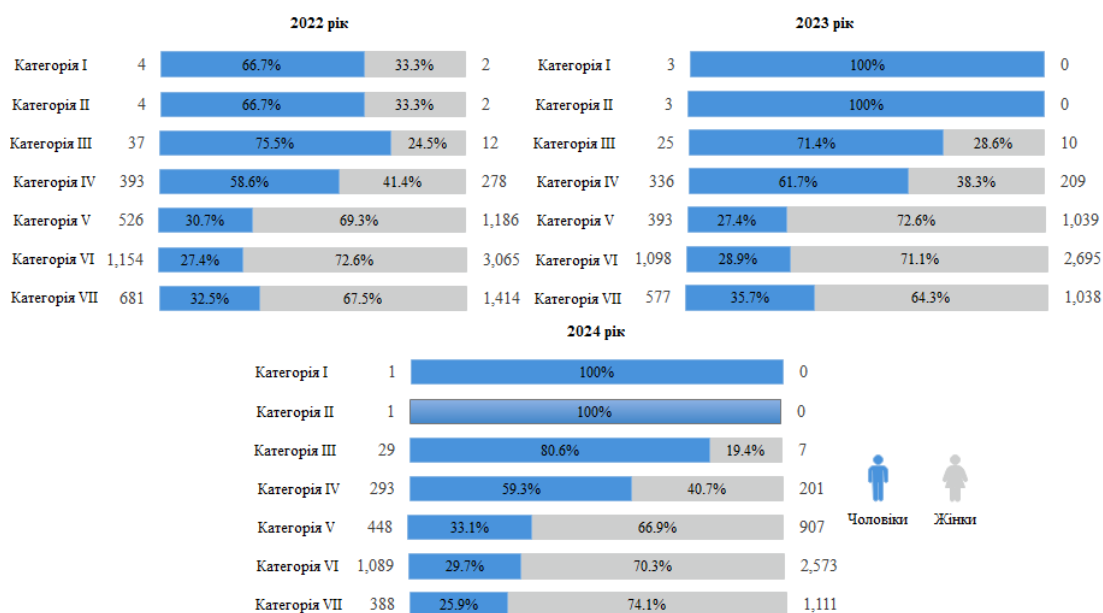


Рис. 4.1.21. Гендерна складова потреб у професійному навчанні посадових осіб місцевого самоврядування I-VII категорії

Результати узагальнення загальних потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування – один ключових наборів даних, що безпосередньо впливає на ефективність функціонування системи професійного навчання, що в свою чергу сприяє посиленню спроможності органів державної влади та органів місцевого самоврядування в проведенні структурних реформ та забезпеченні сталого розвитку держави та забезпеченні добробуту громадян.

4.2. Вивчення індивідуальних потреб у професійному навчанні державних службовців у 2019-2021 роках

Професійне навчання державних службовців може бути ефективним та результативним лише за умови запровадження системного підходу до планування їх професійного та особистісного розвитку, зокрема через щорічне складання за результатами оцінювання їх

службової діяльності індивідуальних програм професійного розвитку, в яких зазначаються потреби у професійному навчанні задля постійного оновлення знань і професійних компетентностей державних службовців.

Визначення індивідуальних потреб державних службовців у професійному навчанні здійснюється під час оціночної співбесіди, проведення якої передбачено на відповідному етапі щорічного оцінювання результатів службової діяльності державного службовця, та складання індивідуальних програм професійного розвитку з урахуванням: норм Положення про систему професійного навчання (постанова Кабінету Міністрів України від 06 лютого 2019 р. № 106), зокрема вимог щодо обов'язковості підвищення кваліфікації державними службовцями за загальними та/або спеціальними програмами; потреб у професійному навчанні, визначених за результатами оцінювання службової діяльності державних службовців; завдань і ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності державних службовців на наступний рік; самооцінки компетентностей та професійних потреб державних службовців; функцій та основних напрямів діяльності, стратегічних цілей та завдань державних органів, в яких працюють державні службовці.

З метою належної організації професійного навчання державних службовців НАДС здійснює аналіз поданої державними органами інформації про індивідуальні потреби у професійному навчанні державних службовців та щороку готує й оприлюднює на офіційному вебсайті НАДС та Порталі управління знаннями відповідний звіт.

4.2.1. Індивідуальні потреби у професійному навчанні державних службовців категорії «А»

Відповідно до щорічних звітів НАДС про кількісний склад державних службовців станом на 31 грудня 2018 року загальна кількість посад державної служби категорії «А» за штатним розписом становила 198 осіб, фактична чисельність працюючих державних службовців категорії «А» – 145 осіб, станом на 31 грудня 2019 року в державних органах налічувалось 206 посад державної служби категорії «А», фактична чисельність працюючих державних службовців категорії «А» становила 132 особи.

Аналіз кількісного складу державних службовців показав, що у 2021 році у порівнянні із 2019 та 2020 роками кількість посад державної служби категорії «А» збільшилась на 48 та 41 посаду відповідно і складала 247 посад вищого корпусу державної служби, фактична чисельність державних службовців категорії «А» становила 180 осіб, 67 посад державної служби категорії «А» на початок 2021 року були вакантними (рис. 4.2.1).

Під час визначення індивідуальних потреб у професійному навчанні державних службовців вищого корпусу державної служби у 2019-2021 роках узагальнено та проаналізовано відповідно 62, 63 та 142 індивідуальні програми професійного розвитку державних службовців категорії «А». Копії індивідуальних програм професійного розвитку подавались до НАДС Офісом Президента України, Секретаріатом Кабінету Міністрів України, Державним управлінням справами, міністерствами, центральними органами виконавчої влади, у тому числі зі спеціальним статусом, іншими державними органами, юрисдикція яких поширюється на всю територію України, колегіальними органами, органами судової влади та прокуратури (далі – державні органи центрального рівня).

Аналіз індивідуальних потреб у професійному навчанні державних службовців категорії «А» дозволив виявити тенденцію до зростання частки державних службовців категорії «А», яким затверджено індивідуальну програму, з 42,8 % (62 особи) у 2019 році до 78,9 % (142 особи) у 2021 році.

Так, у 2021 році за результатами проведеного аналізу індивідуальних програм професійного розвитку державних службовців категорії «А» було визначено індивідуальні потреби у професійному навчанні для державного секретаря Кабінету Міністрів України та його заступників; 4 керівників апарату (секретаріату) постійно діючих допоміжних органів, утворених Президентом України; 16 державних секретарів міністерств; 30 керівників та 64 заступників керівників центральних органів виконавчої влади, які не є членами Кабінету

Міністрів України; 4 керівників та 8 заступників керівників державної служби в інших державних органах, юрисдикція яких поширюється на всю територію України; 9 керівників та заступників керівників апаратів/секретаріатів органів судової влади та прокуратури.

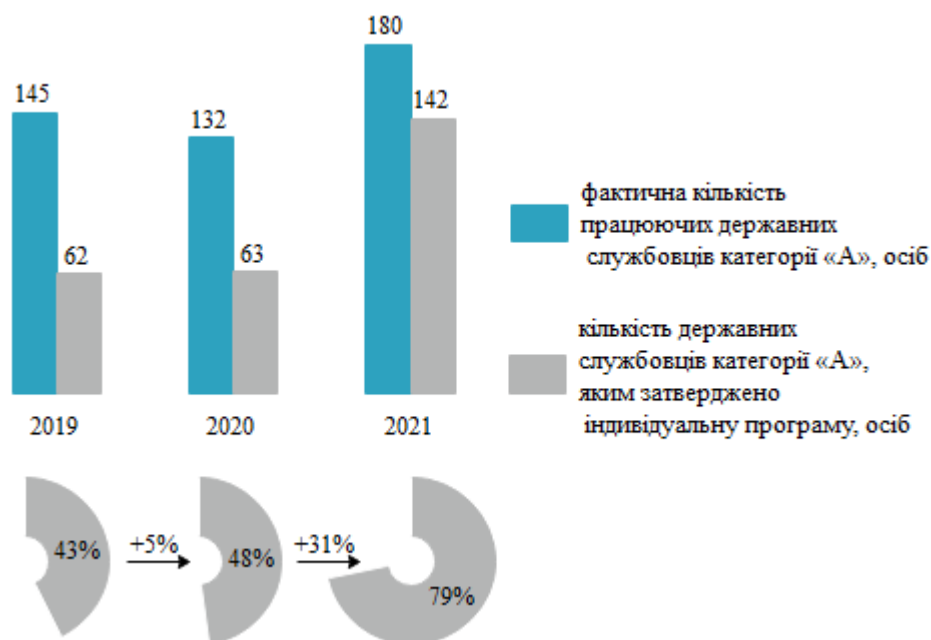


Рис. 4.2.1. Розподіл державних службовців категорії «А», яким затверджено індивідуальну програму професійного розвитку у 2019-2021 роках, %

Таблиця 4.2.1

Кількість державних службовців категорії «А», яким затверджено індивідуальну програму у 2019-2021 роках, за посадами державної служби, осіб

Найменування посади	2019	2020	2021	2019-2021
Державний секретар Кабінету Міністрів України	-	1	1	2
Заступник державного секретаря Кабінету Міністрів України	4	5	6	15
Керівник апарату (секретаріату) постійно діючого допоміжного органу, утвореного Президентом України	4	2	4	10
Державний секретар міністерства	12	6	16	34
Керівник центрального органу виконавчої влади, який не є членом Кабінету Міністрів України	14	13	30	57
Заступник керівника центрального органу виконавчої влади, який не є членом Кабінету Міністрів України	25	27	64	116
Керівник державної служби в іншому державному органі, юрисдикція якого поширюється на всю територію України, та його заступник	2	3	12	17
Керівник апарату/секретаріату органу судової влади та прокуратури та його заступник, Голова Державної судової адміністрації України та його заступник	1	6	9	16

Розподіл за гендерною ознакою представників вищого корпусу державної служби показав, що у 2019 році серед 62 державних службовців категорії «А», яким затверджено індивідуальну програму професійного розвитку, жінки становили 17,7%, у 2020 році серед 63 державних службовців категорії «А» – 30,2%, у 2021 році зі 142 державних службовців категорії «А» жінки становили 25,4% (рис. 4.2.2).

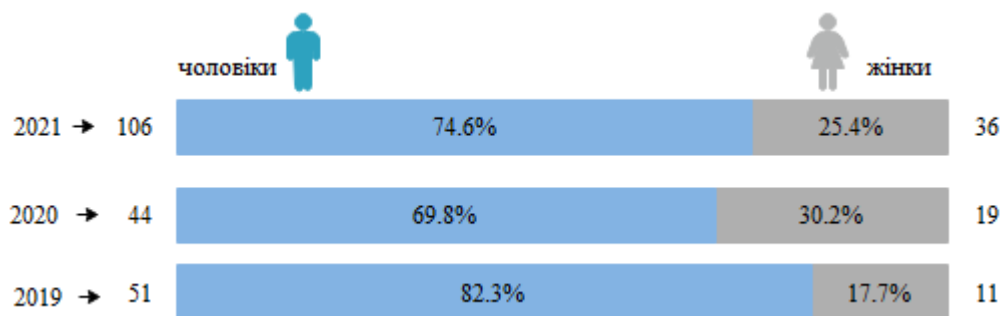


Рис. 4.2.2. Розподіл державних службовців категорії «А», яким затверджено індивідуальну програму професійного розвитку у 2019-2021 роках, за гендерною ознакою, осіб

Порівняльний аналіз індивідуальних потреб у професійному навчанні державних службовців категорії «А» у 2019-2021 роках ілюструє, що впродовж цього періоду представники вищого корпусу державної служби надавали перевагу удосконаленню професійних компетентностей шляхом підвищення кваліфікації за загальними короткостроковими програмами та шляхом самоосвіти.

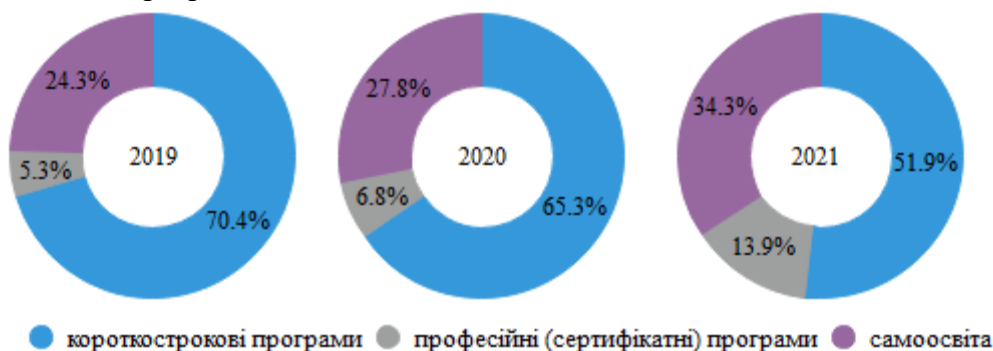


Рис.4.2.3. Потреби державних службовців категорії «А» у професійному навчанні за видами програм підвищення кваліфікації, %

Водночас, як показано на рис. 4.2.3, упродовж 2019-2021 років відбувається зростання попиту на підвищення кваліфікації за професійними (сертифікатними) програмами, що зумовлено зокрема обов'язковістю проходження професійного державними службовцями категорії «А» навчання за такими програмами не менше одного разу на три роки.

Результати аналізу індивідуальних програм професійного розвитку державних службовців категорії «А» показали, що у представників вищого корпусу державної служби у пріоритеті залишається удосконалення таких компетентностей: управління змінами, професійні знання, комунікація та взаємодія, управління ефективністю та розвиток людських ресурсів, лідерство (рис. 4.2.4).

Також упродовж трьох років найбільш пріоритетним для представників вищого корпусу державної служби залишалось навчання за такими напрямками підвищення кваліфікації, як управління змінами та управління персоналом на державній службі. Зростала актуальність навчання за напрямом підвищення кваліфікації «стратегічне управління та планування». Водночас зменшився запит на навчання за напрямками підвищення кваліфікації: лідерство, комунікація та взаємодія, знання законодавства та управління публічними фінансами. Так, у 2021 році державні службовці категорії «А» найбільш актуальними для себе у розрізі видів професійного навчання визначили такі напрями підвищення кваліфікації:

навчання за загальними короткостроковими програмами підвищення кваліфікації – управління змінами (20,9 % – 41 особа), управління персоналом на державній службі (17,4 % – 35 осіб) та стратегічне управління та планування (14,9 % – 30 осіб);

навчання за загальними професійними (сертифікатними) програмами підвищення кваліфікації – для вперше призначених на посади державної служби категорії «А» (52,8 % – 28 осіб), комунікація та взаємодія (13,2 % – 7 осіб);

самоосвіта – управління змінами (13,2 % – 18 осіб), управління персоналом на державній службі (12,5 % – 17 осіб), комунікація та взаємодія (10,3 % – 14 осіб).

2019 рік	2020 рік	2021 рік
управління змінами (34 осіб/54,8%)	управління змінами (38 осіб/60,3%)	професійні знання (63 осіб/44,4%)
комунікація та взаємодія (27 осіб/43,6%)	професійні знання (25 осіб/39,7%)	управління змінами (60 осіб/43,6%)
управління публічними фінансами (15 осіб/24,2%)	управління ефективністю та розвиток людських ресурсів (22 осіб/34,9%)	управління ефективністю та розвиток людських ресурсів (45 осіб/31,6%)
професійні знання (15 осіб/24,2%)	лідерство (18 осіб/28,6%)	комунікація та взаємодія (42 осіб/29,6%)
знання законодавства (15 осіб/24,2%)	комунікація та взаємодія (13 осіб/20,6%)	лідерство (35 осіб/24,7%)

Рис. 4.2.4. Топ-5 професійних компетентностей, що потребували удосконалення державними службовцями категорії «А» у 2019-2021 роках

Порівняльний аналіз індивідуальних потреб у професійному навчанні державних службовців категорії «А» у 2019-2021 роках демонструє, що представники вищого корпусу державної служби надавали перевагу удосконаленню професійних компетентностей шляхом підвищення кваліфікації за загальними короткостроковими програмами та шляхом самоосвіти. Разом з тим, під час планування заходів з професійного розвитку на 2021 рік значно зріс попит на підвищення кваліфікації за загальними професійними (сертифікатними) програмами, зокрема для вперше призначених на посади державної служби (протягом року з дня їх призначення на посаду). Якщо у 2020 році така потреба була визначена для 20,6 % (13 осіб) державних службовців категорії «А», то у 2021 році – 37,3 % (53 особи).

Відповідно до Положення про систему професійного навчання (постанова Кабінету Міністрів України від 06 лютого 2019 р. № 106) державні службовці можуть реалізовувати своє право на професійне навчання шляхом навчання за освітньо-професійними програмами підготовки магістрів за спеціальностями, необхідними для професійної діяльності на державній службі, зокрема за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування».

Варто зазначити, що упродовж досліджуваного періоду лише один державний службовець категорії «А» у 2020 році визначив потребу у здобутті вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування».

Індивідуальні потреби у професійному навчанні державних службовців категорій «Б» і «В»

Відповідно до щорічного звіту НАДС про кількісний склад державних службовців станом на 31 грудня звітного року фактична чисельність державних службовців категорій «Б» і «В» в Офісі Президента України, Апараті Верховної Ради України, Секретаріаті Кабінету Міністрів України, Державному управлінні справами, міністерствах, інших центральних органах виконавчої влади та інших державних органах, юрисдикція яких поширюється на всю територію України, та їх територіальних органах (за наявності), місцевих державних

адміністраціях³¹, становила: 209 640 осіб – у 2018 році, 192 876 осіб – у 2019 році та 176 347 осіб – у 2020 році.

Упродовж 2019-2021 років спостерігається зростання частки державних службовців категорій «Б» і «В», яким затверджено індивідуальну програму професійного розвитку:

для державних службовців категорії «Б» (рис. 4.2.5) – з 62,7 % (34 976 осіб) у 2019 році до 80,9 % у 2021 році (34 785 осіб);

для державних службовців категорії «В» – з 53,5 % (82 348 осіб) у 2019 році до 73,2 % (97 652 особи) у 2021 році (рис. 4.2.6).

З метою визначення індивідуальних потреб у професійному навчанні державних службовців категорій «Б» і «В» на 2021 рік було узагальнено відповідну інформацію щодо 132 437 державних службовців (34 785 – державних службовців категорії «Б», 97 652 – державні службовці категорії «В»), які надійшли від Офісу Президента України, Апарату Верховної Ради України, Секретаріату Кабінету Міністрів України, Державного управління справами, 19 міністерств, 53 центральних органів виконавчої влади, у тому числі зі спеціальним статусом, 10 органів судової влади та прокуратури, 6 колегіальних органів, 15 інших державних органів, юрисдикція яких поширюється на всю територію України, та територіальних органів НАДС (щодо індивідуальних потреб державних службовців місцевих державних адміністрацій).

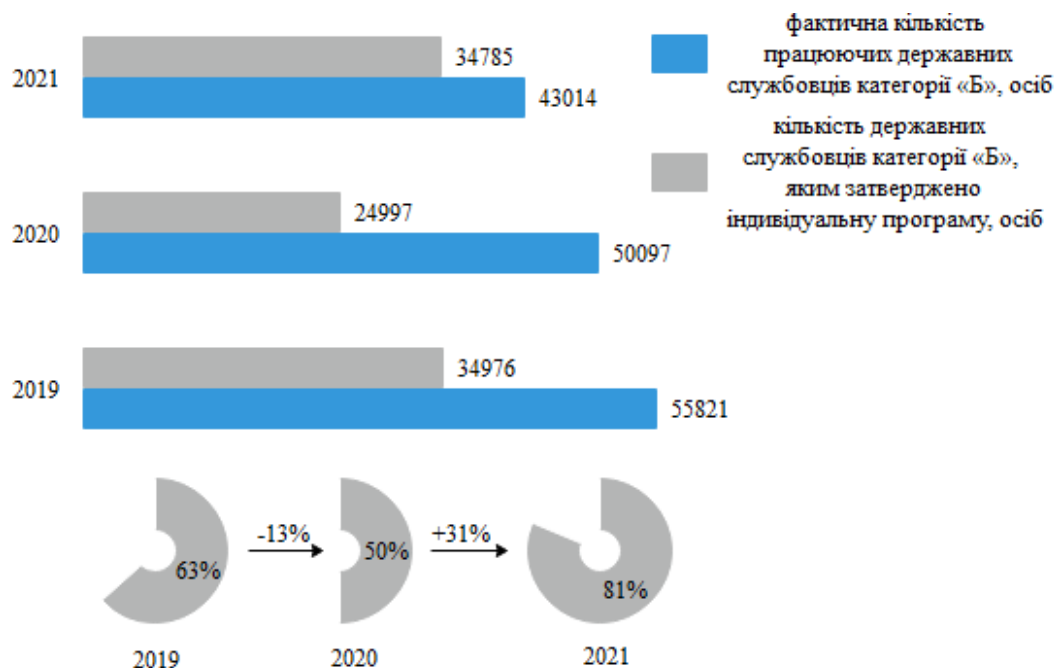


Рис. 4.2.5. Розподіл державних службовців категорії «Б», яким затверджено індивідуальну програму професійного розвитку у 2019-2021 роках, %

Розподіл державних службовців категорій «Б» і «В», яким затверджено індивідуальну програму професійного розвитку, за гендерною ознакою (рис. 4.2.7, 4.2.8) показав, що у 2020 році серед 24 997 державних службовців категорії «Б» 76,1% (19 025 осіб) склали жінки, а серед 62 052 державних службовців категорії «В» жінки склали 83,4% (51 771 особа). У 2021 році розподіл за гендерною ознакою показав зростання кількості чоловіків, зокрема серед

³¹ З урахуванням реорганізації у 2020 році районного (субрегіонального) рівня адміністративно-територіального устрою України для отримання об'єктивних даних щодо індивідуальних потреб у професійному навчанні державних службовців збір та узагальнення даних проводились на основі інформації Київської міської та обласних державних адміністрацій.

34 785 державних службовців категорії «Б» чоловіки становили 29,7% (10 331 особа), а серед 97 652 державних службовців категорії «В» – 19% (18 537 осіб).

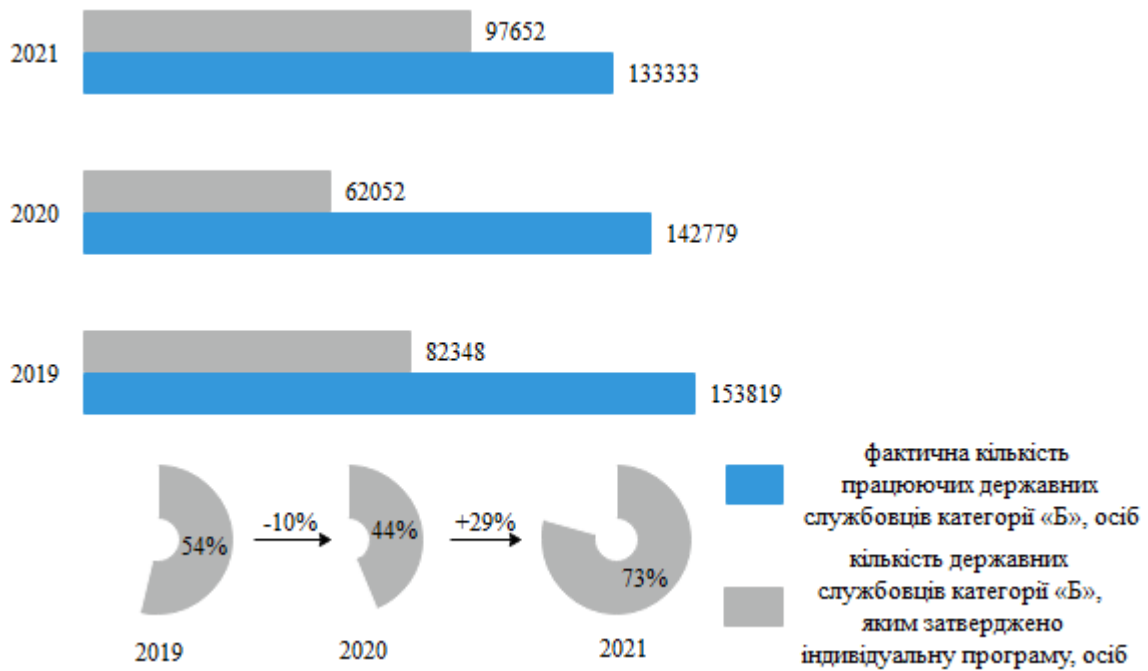


Рис. 4.2.6. Розподіл державних службовців категорії «В», яким затверджено індивідуальну програму професійного розвитку у 2019-2021 роках, %

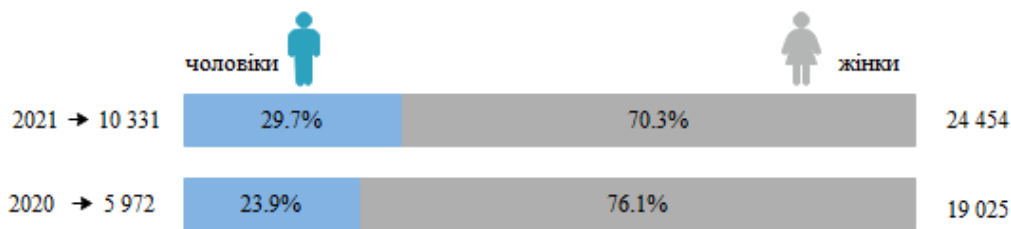


Рис. 4.2.7. Кількість державних службовців категорії «Б», яким у 2020-2021 роках затверджено індивідуальну програму професійного розвитку, за гендерною ознакою, осіб

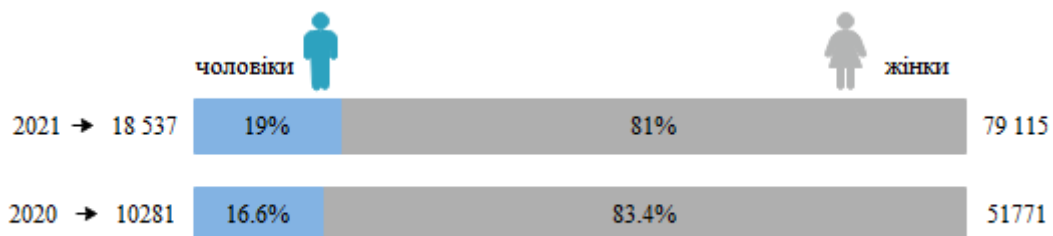


Рис. 4.2.8. Кількість державних службовців категорії «В», яким у 2020-2021 роках затверджено індивідуальну програму професійного розвитку, за гендерною ознакою, осіб

Аналіз індивідуальних потреб у професійному навчанні дає підстави зробити висновок про зниження попиту державних службовців категорії «Б» і «В» на здобуття вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» (рис. 4.2.9). У 2021 році 497 державних службовців (238 державних службовців категорії «Б», 259 державних службовців категорії «В») завершують навчання за освітньо-професійною

програмою підготовки магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування», що на 21,2 % менше у порівнянні з 2020 роком (на 9 % для державних службовців категорії «Б» та на 30 % – державних службовців категорії «В»).

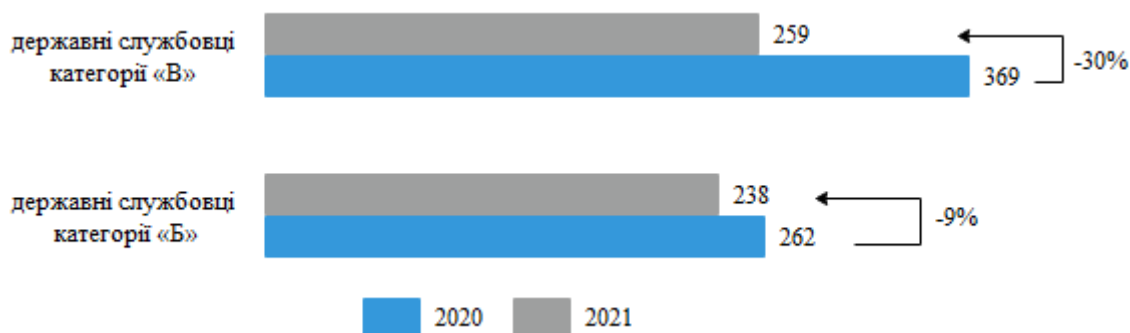


Рис. 4.2.9. Кількість державних службовців, які завершують у 2021 році навчання за освітньо-професійною програмою підготовки магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування», за категоріями посад, осіб

Державні службовці реалізують право на набуття та вдосконалення професійних знань, умінь та навичок відповідно до індивідуальних потреб у підвищенні кваліфікації за визначеною ними кількістю програм. Протягом трьох років більшість державних службовців категорій «Б» і «В» в середньому визначали потребу у підвищенні кваліфікації за двома і більше короткостроковими та/або професійними (сертифікатними) програмами.

Як показано на рис. 4.2.10, у 2019-2021 роках державні службовці категорії «Б» і «В» планували задовольнити більшу частину індивідуальних потреб шляхом навчання за короткостроковими програмами. Водночас у 2020 році відбулося стрімке зростання частки індивідуальних потреб, які державні службовці планували задовольнити шляхом навчання за професійними (сертифікатними) програмами, зокрема державні службовці категорії «Б» – з 12,5 % (4 095 осіб) у 2019 році до 25,9 % (8 015 осіб) у 2020 році, державні службовці категорії «В» – з 12,8 % (8 194 осіб) у 2019 році до 31,8 % (21 054 осіб) у 2020 році.

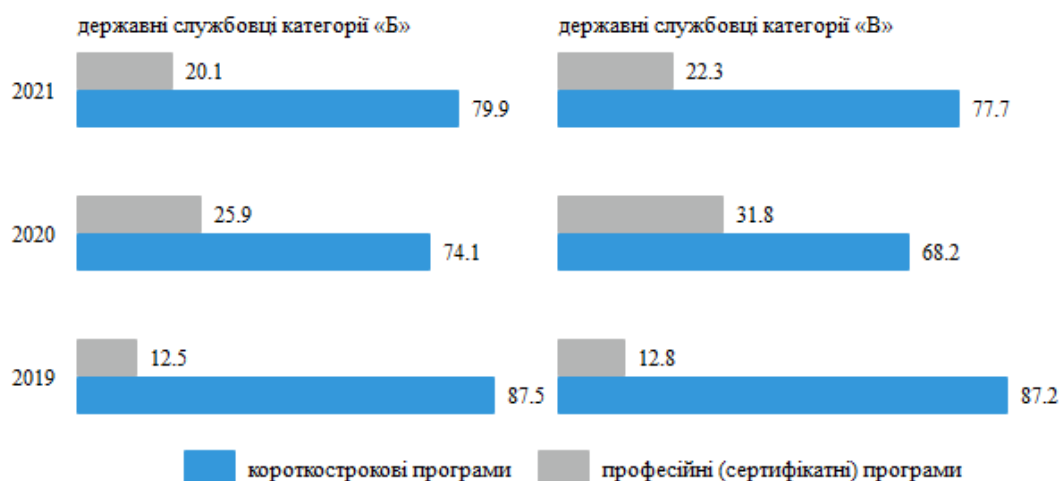


Рис. 4.2.10. Потреби державних службовців категорій «Б» і «В» у професійному навчанні, за видами програм підвищення кваліфікації, %

Вивчення та узагальнення індивідуальних потреб державних службовців категорій «Б» і «В» у розрізі видів програм підвищення кваліфікації за тривалістю та змістом, показав, що у 2021 році 15 % (6 326 осіб) державних службовців категорії «Б» державних органів центрального рівня та їх територіальних органів (за наявності) планували задовольнити свої індивідуальні потреб шляхом проходження навчання за загальними професійними

(сертифікатними) програмами підвищення кваліфікації та 70,9 % (29 988 осіб) – за загальними короткостроковими програмами. Для державних службовців категорії «В» державних органів центрального рівня та їх територіальних органів (за наявності) ці показники становили: 17,9 % (20 989 осіб) – навчання за загальними професійними (сертифікатними) програмами, 65,3% (76 592 особи) – за загальними короткостроковими програмами.

Більшість державних службовців місцевих державних адміністрацій у 2021 році віддали перевагу навчання за загальними короткостроковими програмами підвищення кваліфікації. Так, 71,3% (8 423 особи) державних службовців категорії «Б» місцевих державних адміністрацій планували задовольнити індивідуальні потреби у професійному навчанні шляхом навчання за загальними короткостроковими програмами, 21,8% (2 572 особи) – за загальними професійними (сертифікатними) програмами підвищення кваліфікації. 70 % (14 848 осіб) державних службовців категорії «В» місцевих державних адміністрацій передбачали задовільнити індивідуальні потреби у професійному навчанні шляхом проходження навчання за загальними короткостроковими програмами, 21,9 % (4 649 осіб) – за загальними професійними (сертифікатними) програмами.

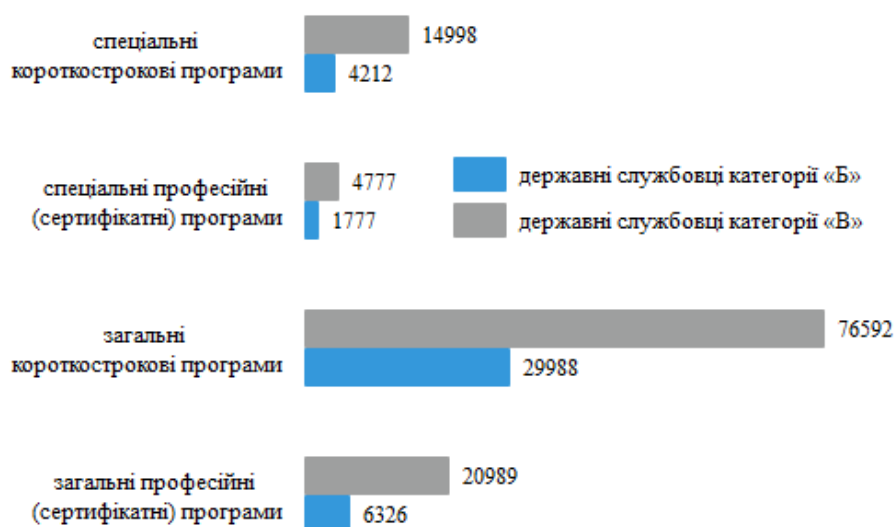


Рис.4.2. 11. Потреби у професійному навчанні державних службовців категорій «Б» і «В» державних органів центрального рівня та їх територіальних органів (за наявності), за видами програм підвищення кваліфікації у 2021 році, осіб

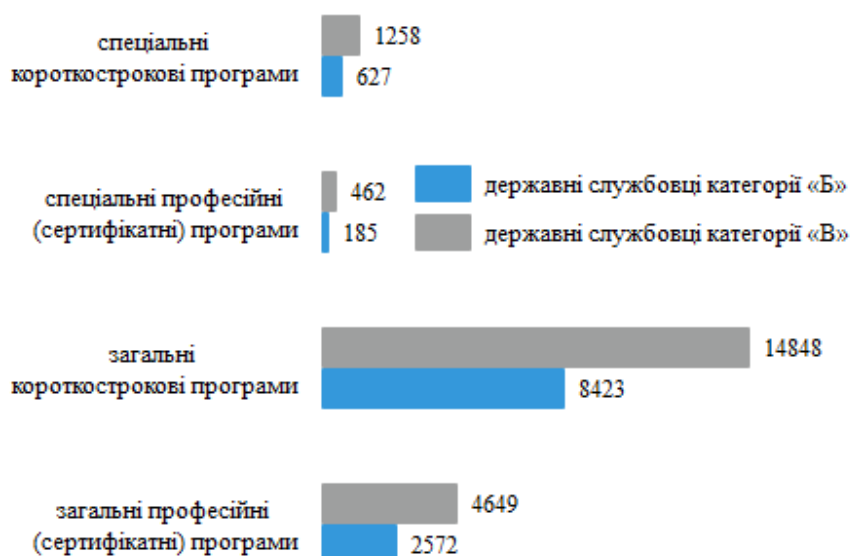


Рис. 4.2.12. Потреби у професійному навчанні державних службовців категорій «Б» і «В» місцевих державних адміністрацій, за видами програм підвищення кваліфікації у 2021 році, осіб

Таким чином, для державних службовців категорій «Б» і «В» як на центральному, так і місцевому рівні, у 2021 році найбільший попит був на загальні короткострокові програми підвищення кваліфікації. Детальний розподіл потреб у професійному навчанні за видами програм підвищення кваліфікації наведено на рис. 4.2.11 та 4.2.12.

Дослідження індивідуальних потреб державних службовців категорій «Б» і «В» у професійному навчанні вказує на те, що протягом 2020-2021 років лишалась незмінною п'ятірка напрямів підвищення кваліфікації за загальними професійними (сертифікатними) програмами, за якими виявлено найбільшу потребу: підвищення кваліфікації державних службовців (не рідше одного разу на три роки) та державних службовців, вперше призначених на посади державної служби (протягом року з дня їх призначення на посаду), а також напрями «запобігання корупції та забезпечення доброчесності» та «управління публічними фінансами».

У 2020-2021 роках державні службовці категорії «Б» державних органів центрального рівня та їх територіальних органів (за наявності) найбільше потребували навчання за загальними професійними (сертифікатними) програмами за такими напрямами підвищення кваліфікації (рис. 4.2.13.):

державні службовці (не рідше одного разу на три роки) – 3 505 осіб (33%) та 3 796 осіб (60 %) відповідно у 2020 та 2021 році;

державні службовці, вперше призначені на посади державної служби (протягом року з дня їх призначення на посаду) – 474 особи (4,4%) та 508 осіб (8 %) відповідно у 2020 та 2021 році;

запобігання корупції та забезпечення доброчесності – 377 осіб (3,5%) та 876 осіб (13,8 %) відповідно у 2020 та 2021 році;

іноземна мова (англійська мова) – 317 осіб (3%) та 232 особи (4%) відповідно у 2020 та 2021 році;

управління публічними фінансами – 161 особа (1,5%) та 276 осіб (4,5%).

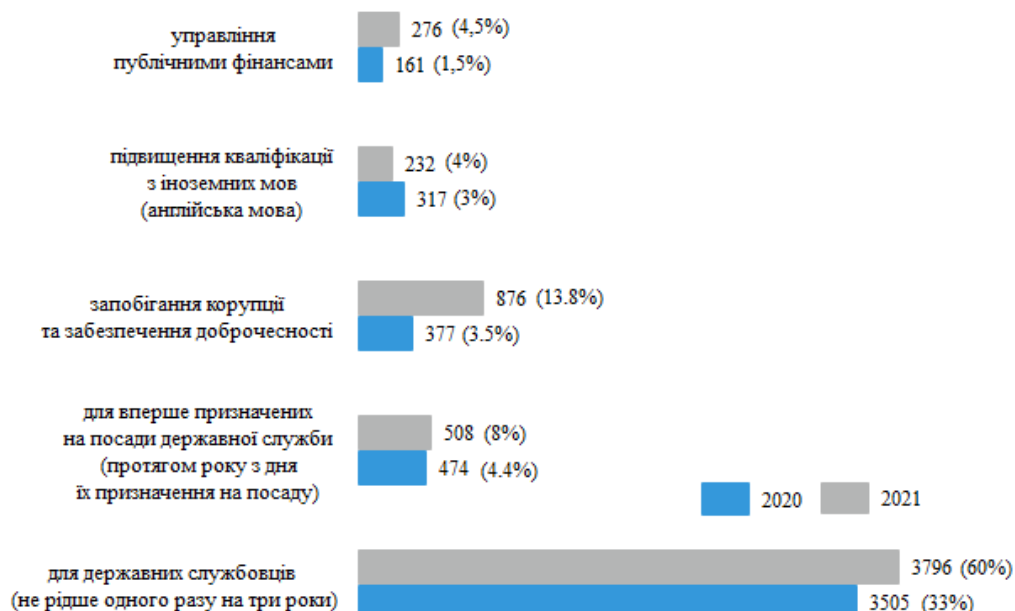


Рис. 4.2.13. Потреби у професійному навчанні державних службовців категорії «Б» державних органів центрального рівня та їх територіальних органів за напрямами підвищення кваліфікації у 2020-2021 роках, осіб

Державними службовцями категорії «В» державних органів центрального рівня та їх територіальних органів (за наявності) у 2020-2021 роках пріоритетним визначалось навчання за загальними професійними (сертифікатними) програмами за такими напрямами підвищення кваліфікації:

державні службовці (не рідше одного разу на три роки) – 9 753 особи (27,2%) та 13 564 особи (64,6 %) відповідно у 2020 та 2021 році;

державні службовці, вперше призначені на посади державної служби (протягом року з дня їх призначення на посаду) – 2 828 осіб (7,7%) та 2 447 осіб (11,7 %) відповідно у 2020 та 2021 році;

запобігання корупції та забезпечення доброчесності – 1 414 осіб (3,9%) та 1 767 осіб (8,4 %) відповідно у 2020 та 2021 році;

іноземна мова (англійська мова) – 809 осіб (2,3%) та 913 осіб (4,5%) відповідно у 2020 та 2021 році.

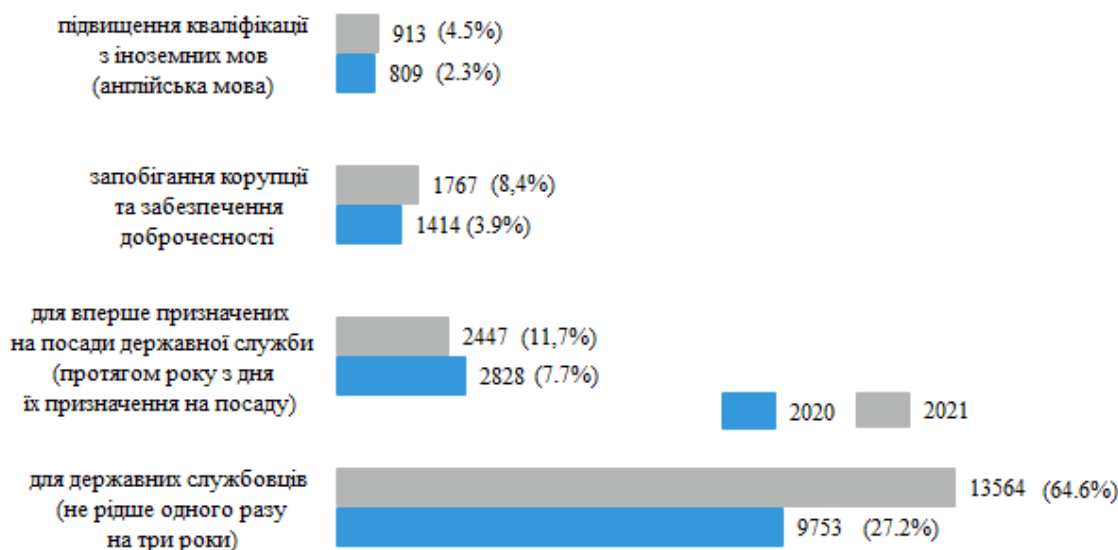


Рис. 4.2.14. Потреби у професійному навчанні державних службовців категорії «В» державних органів центрального рівня та їх територіальних органів за напрямками підвищення кваліфікації у 2020-2021 роках, осіб

Топ-5 компетентностей, за якими у 2019-2021 роках державні службовців категорій «Б» та «В» державних органів центрального рівня та їх територіальних органів (за наявності), місцевих державних адміністрацій визначали потребу у професійному навчанні за загальними короткостроковими програмами підвищення кваліфікації, відображено на рис. 4.2.15, 4.2.16.

2019	2020	2021
знання законодавства	професійні знання	професійні знання
професійні знання	лідерство	впровадження змін
впровадження змін	управління змінами	цифрова грамотність
управління організацією роботи та персоналом	управління персоналом на державній службі	комунікація та взаємодія
прийняття ефективних рішень	комунікація та взаємодія	лідерство/ прийняття ефективних рішень

Рис. 4.2.15. Топ-5 професійних компетентностей, що потребували удосконалення державними службовцями категорії «Б» у 2019-2021 роках

2019	2020	2021
знання законодавства	професійні знання	професійні знання
професійні знання	комунікація та взаємодія	цифрова грамотність
технічні вміння	управління змінами	командна робота та взаємодія
особистісні компетенції	лідерство	сприйняття змін
сприйняття змін	управління персоналом на державній службі	виконання на високому рівні поставлених завдань

Рис. 4.2.16. Топ-5 професійних компетентностей, що потребували удосконалення державними службовцями категорії «Б» у 2019-2021 роках

Зокрема, державні службовці категорії «Б» державних органів центрального рівня та їх територіальних органів (за наявності) здебільшого у 2021 році визначали потребу у професійному навчанні за загальними короткостроковими програмами підвищення кваліфікації, що спрямовані на удосконалення таких професійних компетентностей: професійні знання – 7 498 осіб (25 %); впровадження змін – 3 916 осіб (13,1 %); комунікація та взаємодія – 3 729 осіб (12,4 %), державні службовці «В» – професійні знання – 25 689 осіб (33,5 %); командна робота та взаємодія – 11 304 особи (14,8 %); цифрова грамотність – 10 624 особи (13,9 %).

Водночас державними службовцями категорії «Б» місцевих державних адміністрацій у 2021 році визначена найбільша потреба у навчанні за загальними короткостроковими програмами підвищення кваліфікації для удосконалення таких професійних компетентностей: професійні знання – 1 863 особи (22,1 %); впровадження змін – 1 153 особи (13,7 %); цифрова грамотність – 1 144 особи (13,6 %), державні службовці категорії «В» – професійні знання – 4 539 осіб (30,6 %); цифрова грамотність – 2 871 особа (19,3 %); сприйняття змін – 2 227 осіб (15 %).

З метою врахування регіональних особливостей визначення індивідуальних потреб у професійному навчанні державних службовців місцевих державних адміністрацій здійснювалось також у розрізі адміністративно-територіальних одиниць.

Інформація у форматі «топ-3» найбільш актуальних компетентностей, за якими у 2021 році визначена потреба у підвищенні кваліфікації державних службовців категорій «Б» і «В» місцевих державних адміністрацій, у регіональному розрізі представлена у додатку В (див. табл. В.3. та В. 4.).

За результатами узагальнення індивідуальних програм державних службовців та з метою забезпечення взаємозв'язку між вивченням потреб у професійному навчанні і змістом програм підвищення кваліфікації НАДС щороку формувався перелік орієнтовних напрямів (тем) підвищення кваліфікації державних службовців (за категоріями посад державної служби) за короткостроковими та професійними (сертифікатними) програмами, що були рекомендовані суб'єктам надання освітніх послуг для врахування під час розроблення та формування змісту програм підвищення кваліфікації у відповідному році.

РОЗДІЛ V. СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ ТА МОНІТОРИНГУ ЯКОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ, ГОЛІВ МІСЦЕВИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ, ЇХ ПЕРШИХ ЗАСТУПНИКІВ ТА ЗАСТУПНИКІВ, ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Якість людського капіталу, який великою мірою формується у системі освіти, безпосередньо впливає на конкурентоспроможність країни у світі. Водночас професіоналізм осіб, уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування, є головною умовою ефективності формування та реалізації політики для досягнення цілей суспільного розвитку. Саме тому в українському суспільстві зростає зацікавленість у запобіганні девальвації стандартів професійного навчання управлінських кадрів, підвищуються вимоги до якості освіти, а також все більш відкритими і прозорими для громадян стають заклади освіти, які здійснюють професійне навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування.

В Україні питання забезпечення якості освіти, зокрема вищої, розглядаються у контексті формування загальноєвропейського простору освіти відповідно до стандартів та рекомендацій забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти (ESG). У системі національного законодавства, зокрема Законі України «Про вищу освіту» якість вищої освіти визначається як відповідність умов провадження освітньої діяльності та результатів навчання вимогам законодавства та стандартам вищої освіти, професійним та/або міжнародним стандартам (за наявності), а також потребам заінтересованих сторін і суспільства, що забезпечується шляхом здійснення процедур внутрішнього та зовнішнього забезпечення якості.

Згідно із статтею 41 Закону України «Про освіту» розбудова та функціонування системи забезпечення якості освіти в Україні здійснюється з метою гарантування якості освіти; формування довіри суспільства до системи та закладів освіти, органів управління освітою; постійного та послідовного підвищення якості освіти; а також допомоги закладам освіти та іншим суб'єктам освітньої діяльності у підвищенні якості освіти. Складовими системи забезпечення якості освіти є: система забезпечення якості в закладах освіти (внутрішня система забезпечення якості освіти), система зовнішнього забезпечення якості освіти, система забезпечення якості в діяльності органів управління та установ, що здійснюють зовнішнє забезпечення якості освіти.

НАДС відповідно до повноважень, визначених Положенням про Національне агентство України з питань державної служби, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 01 жовтня 2014 р. № 500, організовує та координує підготовку здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування» та підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, зокрема з питань, пов'язаних із запобіганням корупції, за державним замовленням, здійснює в межах повноважень, передбачених законом, контроль за якістю професійного навчання.

Забезпечення контролю за якістю надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації особам, уповноваженим на виконання функцій держави та місцевого самоврядування, шляхом отримання об'єктивної інформації, виявлення та відстеження тенденцій щодо якості підвищення їх кваліфікації, встановлення відповідності фактичних результатів освітньої діяльності суб'єктів надання освітніх послуг її заявленим цілям, а також надання відповідних рекомендацій та прийняття управлінських рішень здійснюється відповідно до Положення про проведення моніторингу якості підвищення кваліфікації (наказ НАДС 27 липня 2020 р. № 132-20, зареєстрований в Міністерстві юстиції України від 04 вересня 2020 р. за № 850/35133).

Якість професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад є основним показником рівня довіри до закладів освіти, які надають такі послуги. Вочевидь інтереси осіб, уповноважених на виконання

функцій держави та місцевого самоврядування, щодо якості освітніх послуг, які надаються у системі професійного навчання, мають захищатися державою. Тому НАДС активно працює над формуванням культури забезпечення якості освітніх послуг у системі професійного навчання, що відповідає сучасним європейським тенденціям в освіті.

Сьогодні у високій якості освітніх послуг заінтересовані, насамперед, здобувачі освіти. Ресурс, витрачений ними на професійне навчання, має бути повністю адекватним рівню очікувань від конкретної освітньої послуги. Згідно з Положенням про проведення моніторингу якості підвищення кваліфікації (наказ НАДС 27 липня 2020 р. № 132-20, зареєстрований в Міністерстві юстиції України від 04 вересня 2020 р. за № 850/35133) якість підвищення кваліфікації розглядається як рівень задоволеності осіб, уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування, наданими освітніми послугами з підвищення кваліфікації, набуття ними нових та/або вдосконалення раніше набутих компетентностей, відповідності досягнутих результатів навчання результатам, передбаченим програмою підвищення кваліфікації, вимогам замовників відповідних освітніх послуг та очікуванням цих осіб як учасників професійного навчання.

Саме тому у рамках запровадженого моніторингу якості професійного навчання НАДС було проведено перше опитування державних службовців щодо їх задоволеності рівнем організації професійного навчання у 2020 році.

Таким чином, НАДС спрямовує зусилля на формування ефективної системи оцінювання якості професійного навчання як складової управління системою професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад. Як показали результати роботи НАДС у рамках забезпечення якості професійного навчання осіб, уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування, сьогодні є всі підстави говорити про доцільність формування та втілення в життя стратегії безперервного покращення якості освітніх послуг, маючи за відправну точку сьогоднішній досвід внутрішнього і зовнішнього забезпечення якості професійного навчання.

5.1. Опитування державних службовців щодо їх задоволеності рівнем організації професійного навчання

У контексті аналізу ключових компонентів системи забезпечення якості професійного навчання предметом уваги НАДС є процеси забезпечення внутрішнього та зовнішнього моніторингу якості надання освітніх послуг закладами освіти. Для вивчення задоволеності державних службовців рівнем організації професійного навчання, зокрема освітніми послугами, що надаються в системі професійного навчання, а також форм і методів підвищення кваліфікації, яким надають перевагу державні службовці, НАДС у 2021 році було проведено опитування державних службовців.

Участь в опитуванні взяли 26 633 державних службовців (18,5% від фактичної кількості державних службовців в Україні станом на 31 березня 2021 року)³², які займають посади, що належать до всіх категорій посад державної служби, зокрема: 39 державних службовців категорії «А» (0,1% від загальної кількості респондентів та 20,5% від загальної кількості державних службовців, які займають посади цієї категорії), 7 579 державних службовців категорії «Б» (28,5% від загальної кількості респондентів та 20,4% від загальної кількості державних службовців цієї категорії), 19 015 державних службовців категорії «В» (71,4 % респондентів та 17,8% від загальної кількості державних службовців цієї категорії).

Розподіл учасників опитування у розрізі державних органів був представлений таким чином: 0,1% респондентів (27 осіб) займають посади державної служби в Офісі Президента України, 0,3% (91 особа) – Апараті Верховної Ради України, 0,2% (54 особи) – Секретаріаті

³² Станом на 31 березня 2021 року на державній службі відповідно до інформації про кількісний та якісний склад державних службовців у органах державної влади фактично працювало 144 070 державних службовців: <https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/DIYALNIST/KSDS/1kvartal.pdf>

Кабінету Міністрів України, 5,6% (1 485 осіб) – міністерствах, 9% (2 385 осіб) – інших центральних органах виконавчої влади, 34,4% (9 124 осіб) – територіальних органах центральних органів виконавчої влади, 7,8% (2 080 осіб) – місцевих органах виконавчої влади, 42,8% (11 387 осіб) – інших державних органах, на які поширюється дія Закону України «Про державну службу» (зокрема в органах прокуратури, судах, НАБУ, колегіальних та інших органах).

Особливістю дослідження стало те, що найбільшою групою учасників опитування стали державні службовці, які мають стаж державної служби понад 10 років. Так, із 26 633 учасників опитування розподіл за стажем державної служби виглядав таким чином:

- понад 10 років – 17 539 осіб (65,9%);
- від 6 до 10 років – 4 084 особи (15,3%);
- від 3 до 5 років – 2 643 особи (9,9%);
- від 1 до 2 років – 1 500 осіб (5,6%);
- менше одного року – 867 осіб (3,3%).

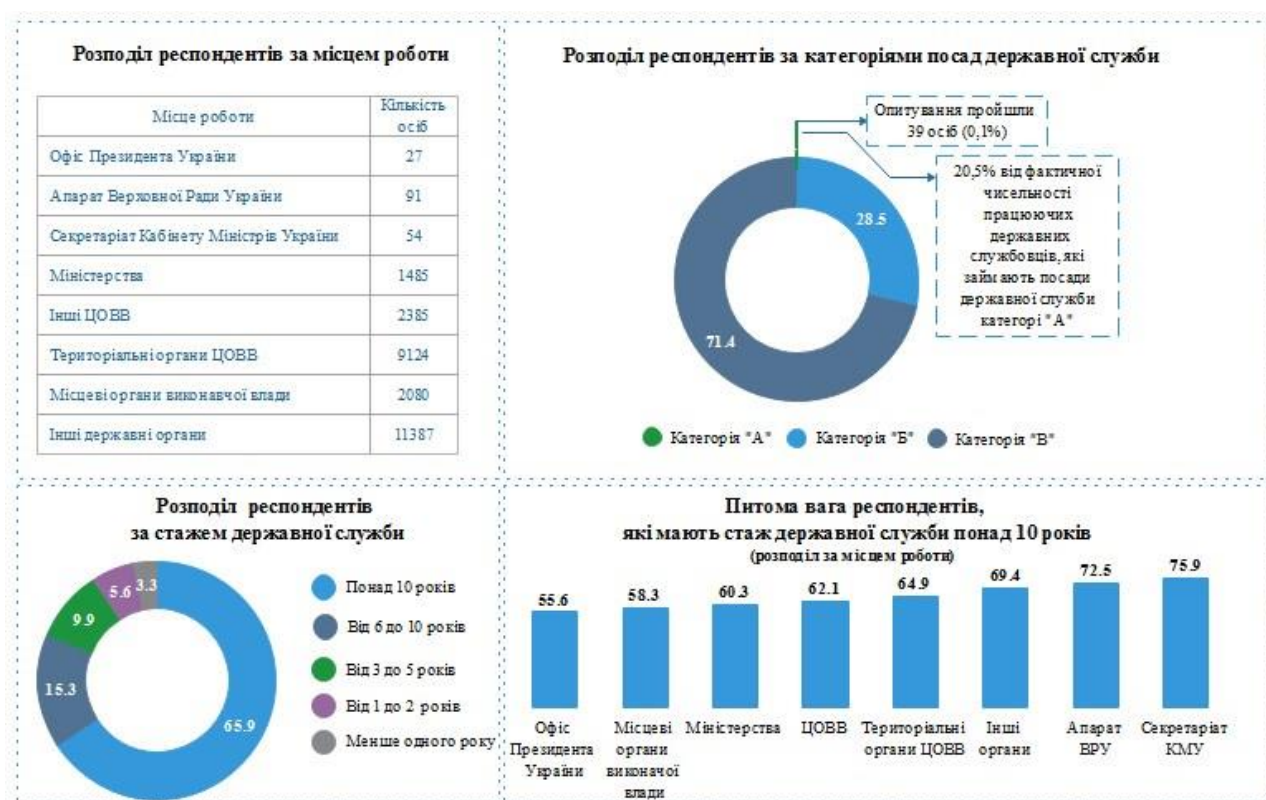


Рис. 5.1.1. Розподіл респондентів за категоріями посад державної служби, місцем роботи та стажем державної служби

Професійне навчання державних службовців

Сучасний розвиток системи професійного навчання характеризується зміною уявлень учасників освітнього процесу про зміст та види професійного навчання державних службовців.

Відповідно до Положення про систему професійного навчання (постанова Кабінету Міністрів України від 06 лютого 2019 р. № 106) державні службовці, голови місцевих державних адміністрацій, їх перші заступники та заступники, посадові особи місцевого самоврядування та депутати місцевих рад можуть реалізовувати своє право на професійне навчання через підготовку (навчання за освітньо-професійною програмою підготовки магістра за спеціальностями, необхідними для професійної діяльності на державній службі та службі в

органах місцевого самоврядування, зокрема за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування»), підвищення кваліфікації, стажування, самоосвіту.

Вочевидь питання інституційного забезпечення якості професійного навчання, створення умов для розвитку кожного з його видів визначає перспективу професіоналізації державної служби в цілому. Тому під час опитування було необхідно з'ясувати, за якими видами професійного навчання підвищували рівень професійної компетентності державні службовці у 2020 році.



Рис. 5.1.2. Розподіл респондентів, які проходили професійне навчання у 2020 році, за видами професійного навчання та категоріями посад державної служби

Дані проведеного опитування свідчать про розвиток самоосвіти як виду підвищення рівня професійної компетентності державного службовця. Так, 21 210 (79,6%) респондентів у 2020 році хоча б один раз проходили навчання саме шляхом самоосвіти. Одним із факторів, що мав вплив на такий вибір, є нормативно закріплена вимога стосовно професійного навчання державних службовців шляхом самоосвіти, зокрема навчання у формі участі у конференціях, науково-практичних конференціях, фахових семінарах, тренінгах, майстер-класах, курсах з оволодіння практичними навичками тощо. Положенням про систему професійного навчання (постанова Кабінету Міністрів України від 06 лютого 2019 р. № 106) визначено, що у 2020 році частка самоосвіти в межах виконання індивідуальної програми може становити не більше 0,5 кредиту ЄКТС за результатами виконання програми (до 2020 року – не менше 0,1 і не більше 0,2 кредиту ЄКТС). Така увага до самоосвіти в цілому відповідає сучасній тенденції професіоналізації кадрів, коли самоосвіта розглядається як один із найбільш ефективних і доступних засобів професійного навчання.

Як позитивну тенденцію можна охарактеризувати і той факт, що 10 811 (40,6%) державних службовців, які взяли участь у опитуванні, підвищили кваліфікацію за загальними та/або спеціальними програмами підвищення кваліфікації, 894 (3,4%) респонденти здобували ступінь магістра за спеціальністю «Публічне управління і адміністрування».

Водночас результати дослідження показали, що найменш поширеним видом професійного навчання серед державних службовців є стажування. Тільки 0,4% респондентів (102 особи) проходили стажування в державних органах в Україні або за кордоном у 2020 році.

Слід зазначити, що 7 учасників опитування (5 державних службовців категорії «В» та 2 – категорії «Б») зазначили, що протягом 2020 року проходили всі 4 види професійного навчання (підготовку, підвищення кваліфікації, стажування та самоосвіту).

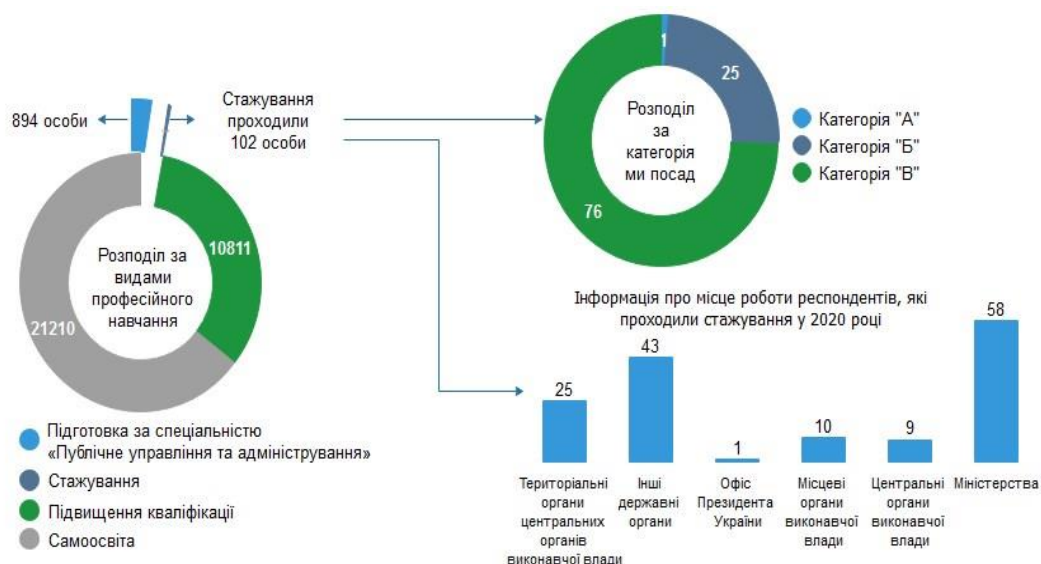


Рис. 5.1.3. Види професійного навчання, в яких респонденти брали участь протягом 2020 року, %

Підвищення кваліфікації державних службовців

Важливим напрямом опитування було вивчення думки державних службовців щодо підвищення кваліфікації як виду професійного навчання. Респондентам, які зазначили, що хоча б один раз упродовж 2020 року проходили підвищення кваліфікації за загальними та/або спеціальними програмами, було запропоновано надати детальну оцінку таким програмам та організаційним аспектам підвищення кваліфікації.

Вивчення інституційної спроможності системи підвищення кваліфікації проведено шляхом аналізу підходів державних службовців до вибору суб'єкта надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації. Узагальнення отриманих результатів (дані щодо державних службовців, які проходили підвищення кваліфікації) дозволило зробити висновок, що в цілому у системі професійного навчання державні службовці переважно користуються послугами з підвищення кваліфікації, які надають регіональні центри підвищення кваліфікації (27,4%), Українська школа урядування (26,1%) та заклади вищої освіти (університети, академії) (24,9%). Привертає увагу той факт, що в Українській школі урядування та регіональних центрах підвищення кваліфікації пройшли навчання понад 50% учасників опитування.

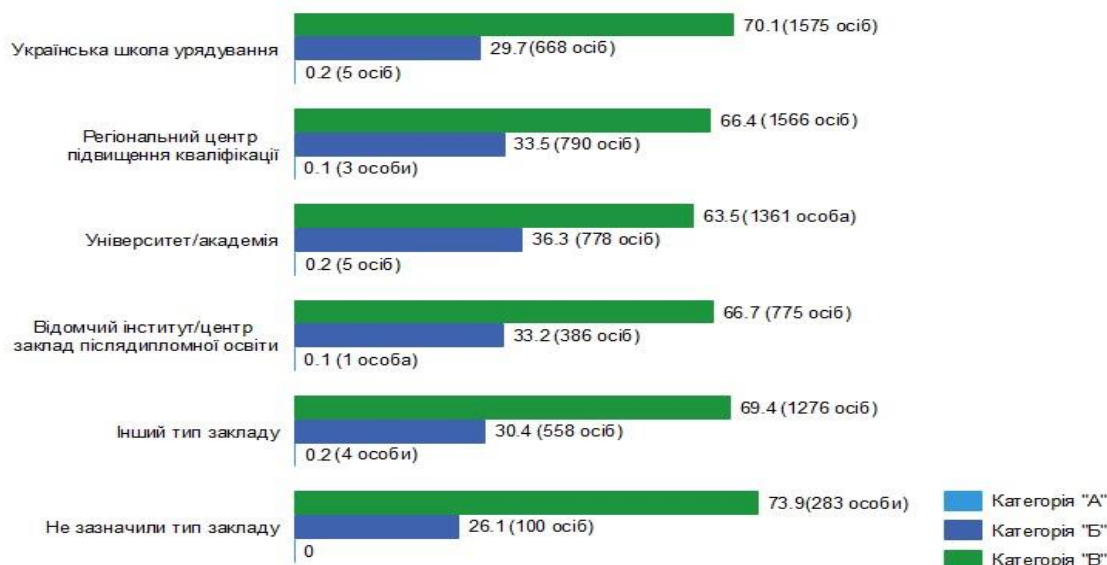


Рис. 5.1.4. Заклади освіти, в яких респонденти проходили підвищення кваліфікації протягом 2020 року, %

Відповідаючи на запитання щодо вибору програми підвищення кваліфікації, більшість респондентів зазначили, що пов'язують тематику навчання за обраною програмою із професійною діяльністю. Так, під час вибору програми підвищення кваліфікації близько 70% респондентів керувалися її спрямованістю саме на основні завдання професійної діяльності. Водночас для 30% респондентів важливим фактором вибору був обсяг програм підвищення кваліфікації (кредитів ЄКТС), а понад 23% – надавали перевагу змісту програми підвищення кваліфікації.

Окремим напрямом опитування було дослідження питання щодо вибору державними службовцями суб'єкта надання освітніх послуг. Як показали результати опитування, під час планування навчання респонденти враховували можливість навчання за рахунок коштів державного бюджету, рекомендації колег, керівництва та служби управління персоналом, зручний графіку проведення навчання. Понад 70% респондентів при виборі суб'єкта надання освітніх послуг керувалися рекомендаціями служби управління персоналом, а 18,3% – рекомендаціями колег. Взагалі не замислювалися над цим питанням 9,5% респондентів.

Слід зазначити, що, обираючи суб'єкта надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації, учасники опитування звертали увагу на його територіальне розташування, наявність державного замовлення на підвищення кваліфікації, договору державного органу із закладом освіти про надання освітніх послуг, а також вартість навчання.

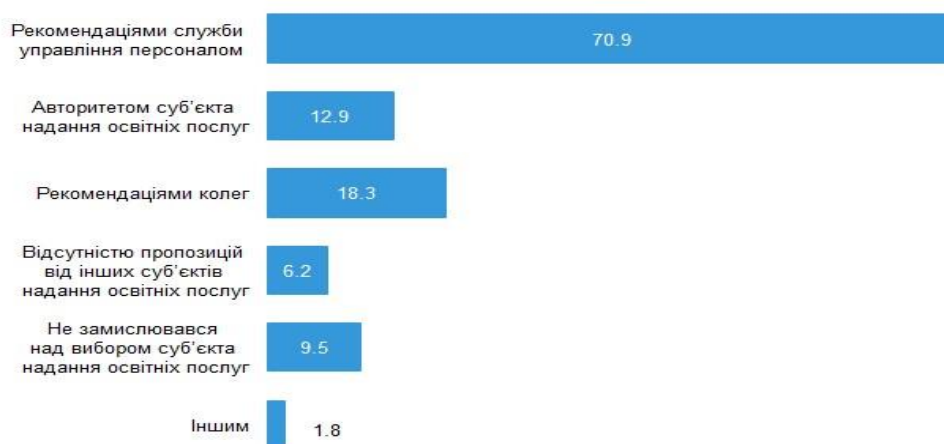


Рис. 5.1.5. Чим керувалися респонденти при виборі суб'єкта надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації, %

У рамках опитування респондентам було запропоновано дати відповідь на запитання стосовно того, чи справдилися їх очікування від навчання. Більше половини із них (53,5%) зазначили, що очікування від навчання за програмами підвищення кваліфікації виправдалися повністю, 34% відповіли, що скоріше виправдалися ніж ні. Не виправдалися очікування від навчання за програмами підвищення кваліфікації у 6% опитаних.



Рис. 5.1.6. Наскільки справдилися очікування респондентів від програм підвищення кваліфікації, %

Приблизно в аналогічному співвідношенні респонденти висловилися щодо задоволеності змістом програм підвищення кваліфікації. Цілком задоволеними залишились 53,8% опитаних, частково задоволеними – 35,5%. Повністю або частково незадоволені змістом програм підвищення кваліфікації 5,8% учасників опитування.



Рис. 5.1.7. Задоволеність респондентів змістом програм підвищення кваліфікації, %

Оцінюючи рівень складності навчальних матеріалів, які відповідно до програми підвищення кваліфікації мають обов'язково опрацьовуватись учасниками професійного навчання, більше половини державних службовців, які взяли участь в опитуванні, відзначили їх середню складність. Для 24,5% респондентів навчальні матеріали виявився нескладними для опанування, тоді як 18,3% – наголосили на їх складності.



Рис. 5.1.8. Оцінка респондентами складності навчального матеріалу, %

Повну або часткову задоволеність часом, виділеним для засвоєння компонентів програми підвищення кваліфікації, висловили 82,3% опитаних учасників професійного навчання, тоді як 14,4% респондентів висловили незадоволеність з цього приводу.

Розробка програм підвищення кваліфікації є одним із головних напрямів діяльності суб'єктів надання освітніх послуг, який великою мірою визначає ефективність їх діяльності. Адже саме від якості програми підвищення кваліфікації залежить, чи будуть набуті або удосконалені компетентності учасником професійного навчання у результаті її реалізації.

	Так	Скоріше так, ніж ні	І так, і ні	Скоріше ні, ніж так	Ні
Зрозумілість інформації	67.7	24.4	6	1.2	0.7
Доречність/актуальність інформації	54.6	32.1	10.1	2.1	1
Корисність і можливість застосування знань танавичок на практиці	49.5	32.2	12.8	3.7	1.7
Новизна інформації	42.4	35.8	16.5	3.6	1.7
Якість запропонованих матеріалів	52.5	34.4	10.3	1.8	1
Стиль ведення занять	54.7	31.8	10.1	2.3	1.2

Рис. 5.1.9. Оцінка респондентами відповідності програм підвищення кваліфікації запропонованим критеріям, %

Результати опитування в цілому свідчать, що суб'єкти надання освітніх послуг приділяють увагу питанням забезпечення якості програм підвищення кваліфікації. Учасникам опитування було запропоновано оцінити програми підвищення кваліфікації на відповідність таким критеріям як зрозумілість інформації, її доречність та актуальність, новизна інформації, корисність і можливість застосування отриманих знань, стиль ведення занять та якість запропонованих матеріалів. Найвищим балом респондентами було оцінено зрозумілість інформації (67,7%), її доречність і актуальність (54,6%), а також стиль ведення занять (54,7%). Водночас викликає занепокоєння факт, що найнижчу оцінку надано такому критерію оцінювання програми підвищення кваліфікації як новизна інформації, адже лише 42,4% респондентів висловилися за наявність новизни інформації у програмах підвищення кваліфікації.

Одним із елементів внутрішньої системи якості освіти є ефективність заходів контролю, зокрема критеріїв, правил і процедур оцінювання результатів навчання. У рамках оцінювання контрольних заходів, що застосовуються суб'єктами надання освітніх послуг під час підвищення кваліфікації, 57,9% опитаних зазначили, що вони були чіткими та зрозумілими, понад 1/3 респондентів обрали варіант відповіді – «скоріше чіткими та зрозумілими ніж ні».

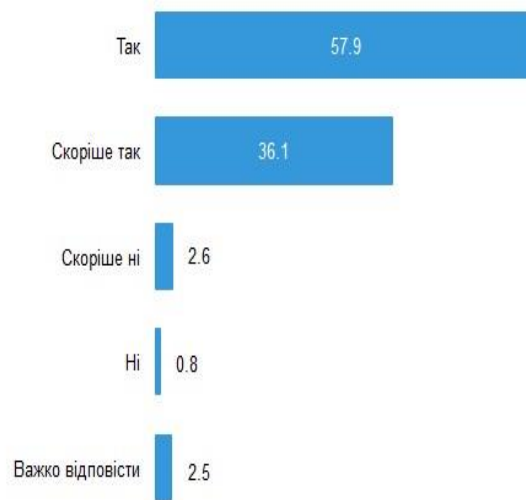


Рис. 5.1.10. Чи зрозумілими були для респондентів форми контрольних заходів та оцінювання результатів навчання, %.

Кінцева мета професійного навчання – посилення здатності його учасника у межах визначених за посадою повноважень застосовувати спеціальні знання, уміння та навички, виявляти відповідні моральні та ділові якості для належного виконання встановлених завдань і обов'язків, навчання, професійного та особистісного розвитку.

Відповіді учасників опитування дають підстави зробити висновок, що система професійного навчання здебільшого задовольняє потреби державних службовців у розвитку їх професійних компетентностей. Зокрема 90,4% респондентів зазначили, що вони за результатами підвищення кваліфікації повністю або частково поглибили свої знання та навички. Водночас для 6,4% опитаних підвищення кваліфікації не принесло результатів частково або повністю.

На запитання щодо можливості використовувати у професійній діяльності знання, уміння та навички, набуті та/або удосконалені під час професійного навчання, лише 19,1% опитаних державних службовців відповіли, що повністю змогли використати у своїй роботі нові та/або удосконалені знання, уміння та навички, 47% респондентів обрали варіант відповіді «переважно так», 27,9% – «частково», 6% учасників опитування зазначили, що взагалі не мали можливості використати отримані під час навчання знання.

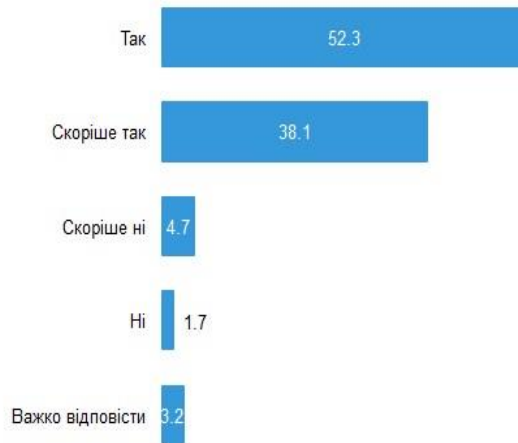


Рис. 5.1.11. Чи вдалося респондентам поглибити знання, удосконалити уміння та/або навички в результаті підвищення кваліфікації, %



Рис. 5.1.12. Чи мали можливість респонденти використовувати у професійній діяльності знання, уміння та навички набуті/удосконалені під час професійного навчання, %

Серед основних причин неможливості використання знань, набутих під час підвищення кваліфікації, державні службовці – учасники опитування назвали «відсутність такої можливості», «задовільний рівень оптимізації виконуваної роботи» або ж «необхідність приділення значного часу для впровадження нових чи вдосконалених умінь та навичок».

Водночас кожен третій респондент (33%) цілком погоджується з тим, що знання, уміння та/або навички, які були здобуті ним під час підвищення кваліфікації, є практично орієнтованими та такими, що можуть бути застосовані у повсякденній професійній діяльності. Більша частина респондентів (50,9%) із цим скоріше погоджується ніж ні.



Рис. 5.1.13. Причини, з яких респонденти не мали можливості використовувати у професійній діяльності набуті та/або удосконалені знання, уміння та навички, %



Рис. 5.1.14. Чи вважають респонденти знання, уміння та/або навички, які були здобуті під час підвищення кваліфікації, практично орієнтованими та такими, що можуть бути застосовані у повсякденній професійній діяльності, %

Організація професійного навчання

Сучасні погляди на формування потенціалу органу державної влади нерозривно пов'язані із професіоналізацією кадрів. Саме професійне навчання, у тому числі створення належних умов для такого навчання, є головним чинником підвищення якості кадрового складу державного органу, формування у співробітників високого професіоналізму, сучасного мислення, вміння працювати в нових умовах суспільного розвитку.

У цілому понад 80% державних службовців, які взяли участь у опитуванні, вважають, що в їхньому державному органі повністю або частково створюються належні умови для професійного навчання (проводяться внутрішні навчання, є можливість підвищувати кваліфікацію у дистанційному форматі на робочому місці, заохочується здобуття нових умінь та навичок для використання в роботі тощо).

Водночас привертає увагу показник, який ілюструє кількість незадоволених умовами для професійного розвитку. Так, 13,6% державних службовців із числа опитаних висловили повну або часткову незадоволеність умовами для професійного навчання, які створюються в їхньому державному органі. Відповіді на поставлене питання не змогли 5,6% респондентів.

В опитуванні окрему увагу було приділено ролі служб управління персоналом державних органів як основної ланки в організації підвищення кваліфікації державних службовців.



Рис. 5.1.15. Чи створюються у державному органі належні умови для професійного навчання, %.

Згідно із Типовим положенням про службу управління персоналом державного органу, затвердженим наказом НАДС від 03 березня 2016 р. № 47, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 23 березня 2016 р. за № 438/28568, служба управління персоналом відповідно

до покладених на неї завдань організовує проведення внутрішніх навчань державних службовців апарату державного органу; здійснює планування професійного навчання державних службовців державного органу. Крім того керівник служби управління персоналом забезпечує планування навчання персоналу державного органу.

Заслугує на увагу той факт, що 77,1% респондентів позитивно оцінюють діяльність служб управління персоналом державних органів у частині організації професійного навчання. Водночас 15,8% опитаних державних службовців висловили незадоволеність щодо діяльності цих служб. Не змогли відповісти на поставлене запитання 7,1% респондентів. Слід відзначити, що 55% респондентів, які працюють в місцевих органах виконавчої влади й територіальних органах центральних органів виконавчої влади, та 49% тих, які працюють в Секретаріаті Кабінету Міністрів України, міністерствах та інших центральних органах виконавчої влади, Апараті Верховної Ради України та Офісі Президента України, вважають що в їхньому органі державної влади створюються належні умови для професійного навчання.

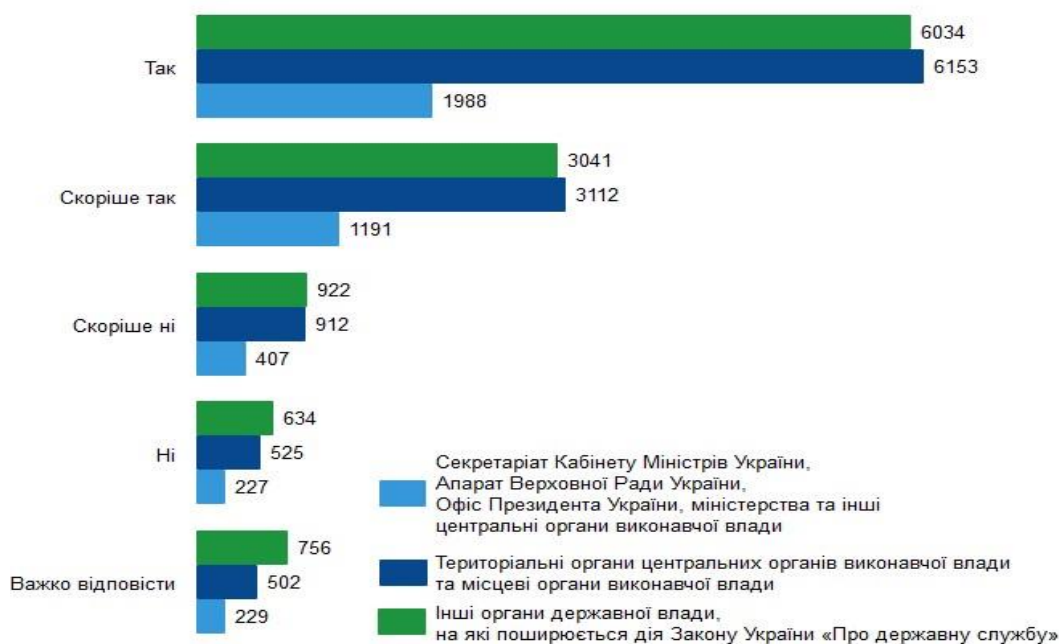


Рис. 5.1.16. Чи вважають респонденти, що їм створюються умови для професійного навчання, осіб

Опитування також передбачало вивчення питання щодо задоволеності респондентів роботою служби управління персоналом. В цілому 46,7% респондентів повністю задоволені, а 30,4% скоріше задоволені роботою служби управління персоналом у частині організації професійного навчання.



Рис. 5.1.17. Чи допомагає служба управління персоналом із професійним навчанням, %

Як показало опитування, найбільше респондентів, які висловили задоволеність роллю служб управління персоналом в організації професійного навчання, займають посади в місцевих органах виконавчої влади та територіальних органах центральних органів виконавчої влади (80,7 %).

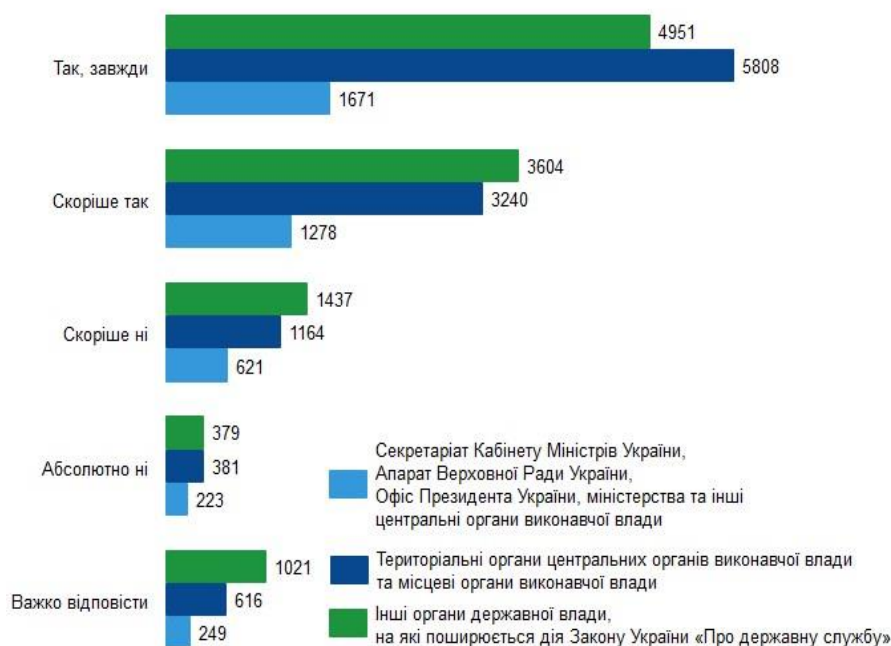


Рис. 5.1.18. Рівень задоволеності допомогою служби управління персоналом, за типом державного органу, осіб

Сучасна система професійного навчання державних службовців урахує всі вимоги суспільства до цифрового забезпечення освітнього процесу.

У цьому контексті респондентам було запропоновано відповісти на запитання, що стосуються функціонування вебпорталу управління знаннями у сфері професійного навчання «Портал управління знаннями» (далі – Портал управління знаннями).

За результатами аналізу отриманих відповідей доцільно зауважити, що 81,6% учасників опитування зареєстровані на Порталі управління знаннями, а 67,7% – мають досвід його використання для реєстрації на проходження професійного навчання.



Рис. 5.1. 19. Чи користувалися респонденти Порталом управління знаннями для запису на професійне навчання, %

Більша частина респондентів (53,6%) відзначили, що використали Портал для запису на навчання за програмами підвищення кваліфікації, в той час як 14,1% не змогли записатися на навчання через брак вільних місць або певні технічні труднощі. 18,4% респондентів повідомили, що не зареєстровані на Порталі управління знаннями.

З огляду на можливість набуття та/або удосконалення знань, умінь та навичок для виконання посадових обов'язків понад 2/3 опитаних (67,2%) висловили часткову або повну задоволеність тематикою програм підвищення кваліфікації, представлених на Порталі управління знаннями. При цьому майже кожен п'ятий респондент відзначив, що не користується функціоналом Порталу управління знаннями.

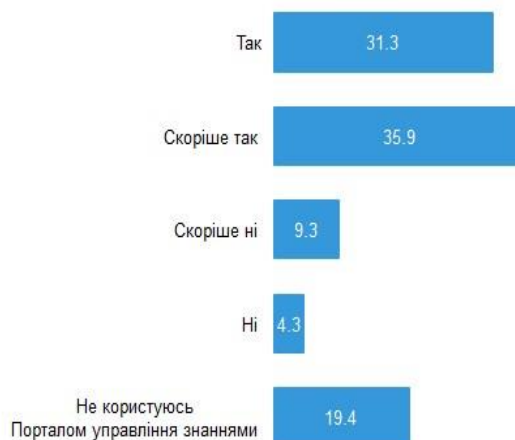


Рис. 5.1.20. Чи задоволені респонденти представленими на Порталі управління знаннями темами програм підвищення кваліфікації, %

У рамках опитування користувачі Порталу управління знаннями мали можливість висловити свої побажання щодо його роботи. Серед таких побажань – оптимізація інструментів для пошуку програм підвищення кваліфікації користувачами, можливість отримувати повідомлення на електронну адресу при відкритті набору на навчання з обраної тематики та створення можливості користувачам власноруч змінювати вказану під час реєстрації електронну адресу.

Позитивною тенденцією стало використання державними службовцями цифрових технологій у сфері освіти. Зокрема у рамках самоосвіти вони є активними користувачами онлайн сервісів для навчання.

Найпопулярнішими серед онлайн платформ, які обирались респондентами для самоосвіти, були «Дія. Освіта» та Prometheus. Зазначеними онлайн платформами принаймні один раз скористалися відповідно 68% та 42,3% учасників опитування. Респонденти також послуговувалися сервісами інших онлайн платформ, таких як Освітній хаб міста Києва, Академія онлайн, Udemu та ін.

Серед державних службовців, які взяли участь у опитуванні, 80,3% частково чи повною мірою задоволені змістом онлайн курсів. Водночас 6,5% – незадоволені (повністю або частково). 13,3% опитаних не змогли відповісти на це запитання.



Рис. 5.1.21. Задоволеність респондентів змістом онлайн курсів на вебплатформах, %

У рамках опитування також досліджувалось питання вмотивованості державних службовців до професійного розвитку. Основними мотивами до проходження професійного навчання 28,6% респондентів назвали бажання вдосконалення власних знань, умінь та навичок, по 14,1% респондентів – бажання ефективніше й якісніше виконувати власну роботу та законодавчі вимоги, а 38,3% респондентів виділили усі три перераховані фактори.

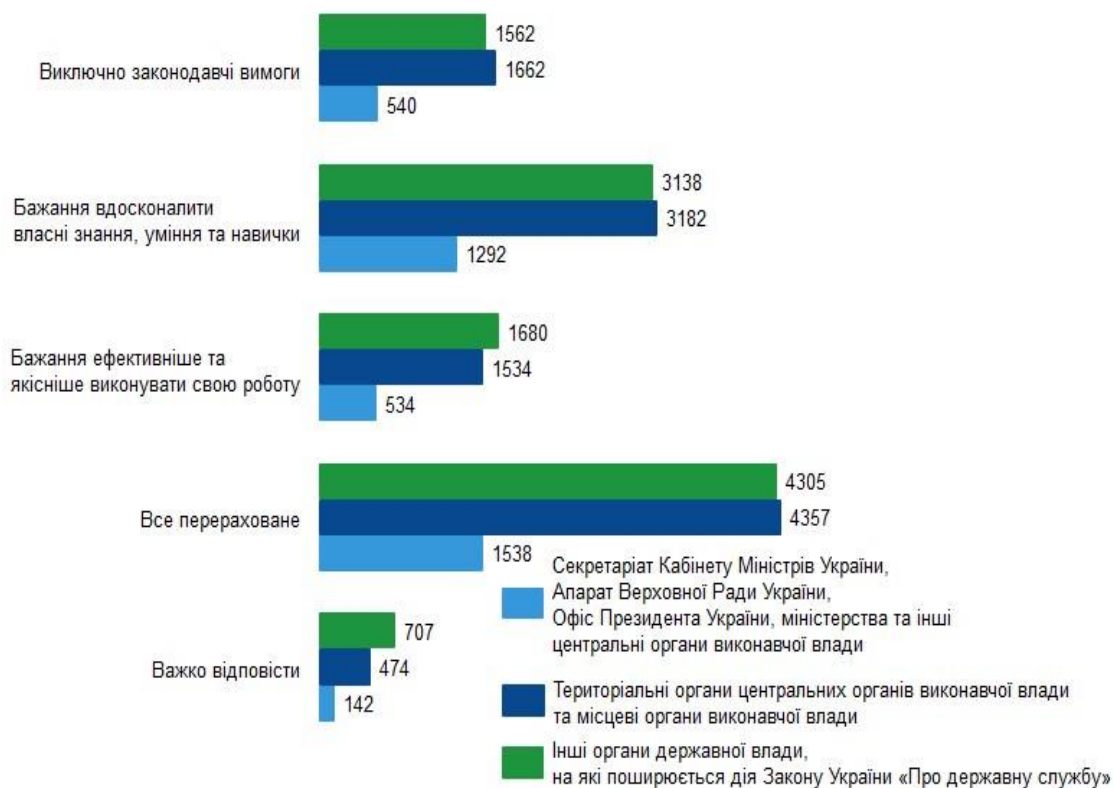


Рис. 5.1.22. Мотивація респондентів для проходження професійного навчання, за типом державного органу, осіб

Слід зазначити, що серед респондентів виконання законодавчих вимог вважають єдиним мотивом для проходження професійного навчання здебільшого державні службовці, які мають стаж державної служби від 5 до 10 років. У цій групі такий варіант відповіді обрали 15,5% респондентів. Водночас із групи державних службовців, які мають стаж державної служби менше року, такий варіант відповіді було обрано найменше (8% представників даної групи).

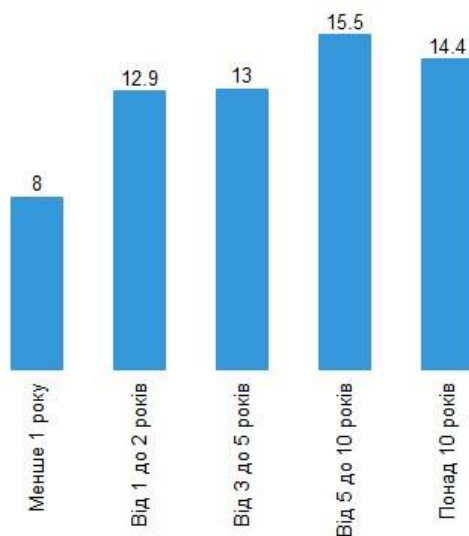


Рис. 5.1.23. Розподіл державних службовців, які вмотивовані на професійне навчання виключно вимогами законодавства, за стажем державної служби, %

Самоосвіта як цінність і важливий компонент професійної діяльності неможлива без мобільності державного службовця та його прагнення навчатися упродовж службової кар'єри. Забезпечення якості, змісту та ефективності самоосвіти визначається потребою державного службовця у розвитку професійних компетентностей і залежить від рівня його соціальної активності, зокрема і на ринку освітніх послуг.

На запитання щодо наявного досвіду самостійного пошуку можливостей професійного навчання за рахунок коштів проєктів (програм) міжнародної технічної допомоги, ствердно відповів кожен п'ятий респондент (20%). Про готовність займатись пошуком можливостей для проходження такого навчання лише у разі, якщо не буде інших альтернатив, заявили 38,5% опитаних. Неготовність займатись таким пошуком висловили 20,8% опитаних, а 20,7% респондентів було важко відповісти на це запитання.

При цьому, частка респондентів, які відзначили, що постійно самостійно шукають можливості для професійного навчання за рахунок донорських коштів, відрізняється як за категорією посад державної служби, так і за стажем державної служби. Так, 33,3% респондентів із числа державних службовців категорії «А» зазначили, що постійно проводять моніторинг пропозицій для професійного навчання за рахунок коштів проєктів та програм міжнародної технічної допомоги. Серед респондентів державних службовців категорії «Б» таких було 22,7%, а серед категорії «В» – 19%.

Під час аналізу результатів опитування прослідковується взаємозалежність між стажем державної служби учасників опитування та їх активністю на ринку освітніх послуг. Так, із збільшенням стажу державної служби зменшується частка державних службовців, які шукають можливість навчання за рахунок донорських коштів. Якщо серед респондентів, які мають стаж державної служби менше 1 року, таких 26,4%, то серед учасників опитування із понад 10-річним стажем таких державних службовців вже 18,8%.

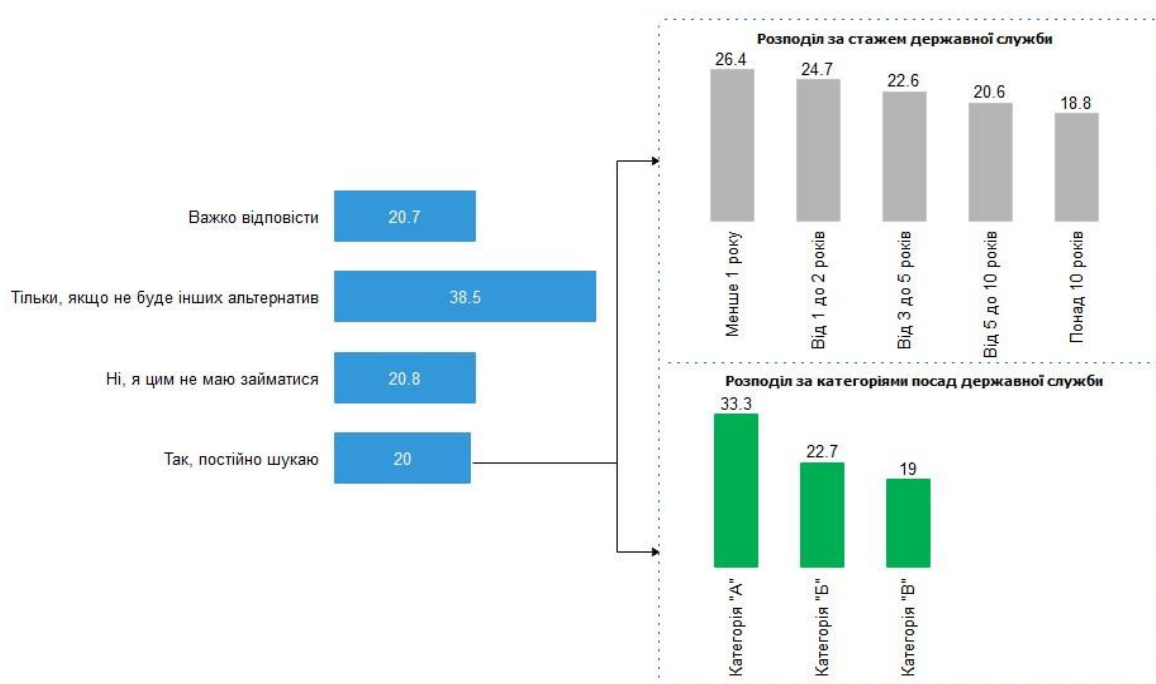


Рис. 5.1.24. Розподіл державних службовців, які шукають можливості професійного навчання за рахунок донорських коштів, за стажем державної служби, %

У рамках опитування доцільно було з'ясувати, чи виникала у державних службовців необхідність витратити власні кошти на професійне навчання. Так, 82,1% державних службовців зазначили, що протягом 2020 року їм не довелося витратити власні кошти на оплату послуг з професійного навчання.



Рис. 5.1.25. Чи доводилось респондентам витратити власні кошти на професійне навчання протягом 2020 року, %

Згідно з результатами опитування, на оплату послуг з підвищення кваліфікації та самоосвіту витрачали власні кошти відповідно 8,4% та 8,7% опитаних державних службовців. На оплату підготовки в магістратурі за спеціальністю «Публічне управління і адміністрування» протягом 2020 року кошти витрачали 0,8% респондентів (217 осіб).

Готовність витратити власні кошти на оплату послуг із професійного навчання висловили 13,1% респондентів, а 38,6% – лише в разі відсутності інших альтернатив. Водночас 34,4% респондентів не готові витратити власні кошти, а 13,9% – обрали варіант відповіді «важко відповісти».

При цьому аналогічно із відповідями на запитання щодо самостійного пошуку можливостей для навчання за рахунок донорських коштів, частка респондентів, які готові витратити власні кошти на професійне навчання, зменшується із збільшенням стажу державної служби. Серед державних службовців, які менше року працюють на державній службі, таких осіб 22,8%, водночас серед державних службовців зі стажем понад 10 років – лише 11,5%.

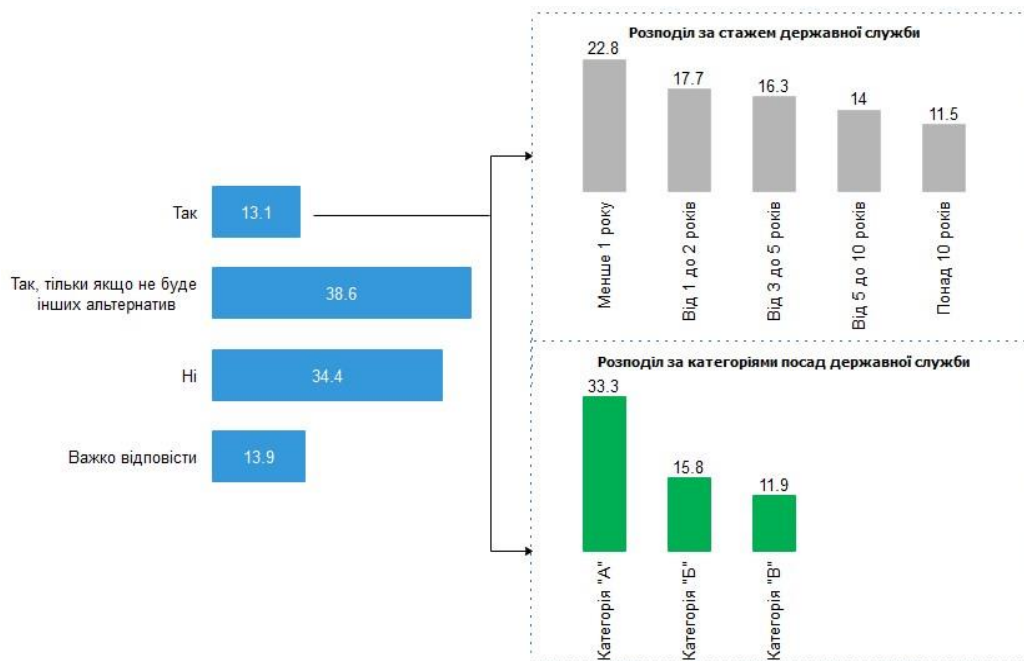


Рис. 5.1.26. Розподіл державних службовців, які готові витратити власні кошти на професійне навчання, за стажем та категоріями посад державної служби, %

За результатами аналізу відповідей на це запитання простежується тенденція щодо зменшення мотивації державних службовців для самостійного пошуку можливостей для професійного навчання при збільшенні їх стажу державної служби.

Таким чином, НАДС у 2021 році проведено перше опитування державних службовців щодо їх задоволеності рівнем організації професійного навчання у рамках запровадження моніторингу якості підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад. Узагальнені результати опитування дозволяють зробити висновок про позитивне сприйняття і високий рівень задоволеності організацією професійного навчання більшістю респондентів – державних службовців, які вважають, що їх професійний розвиток позитивно вплине на якість та ефективність їх професійної діяльності.

5.2. Дослідження щодо проведення навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування за програмами підвищення кваліфікації, розробленими суб'єктами надання освітніх послуг у сфері професійного навчання та погодженими НАДС у 2020 році

Створення належних умов для забезпечення професійного розвитку державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, забезпечення якості програм підвищення кваліфікації та відповідності їх змісту існуючим потребам органів державної влади, органів місцевого самоврядування є одними із пріоритетних напрямів діяльності НАДС.

Реалізуючи повноваження щодо здійснення координації навчально-методичного забезпечення професійного навчання осіб, уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування, НАДС відповідно до пункту 12 Положення про систему професійного навчання (постанова Кабінету Міністрів України від 6 лютого 2019 р. № 106), погоджує загальні професійні (сертифікатні) програми, а також короткострокові програми підвищення кваліфікації, розроблені та затверджені відповідними суб'єктами надання освітніх послуг.

Спеціальні професійні (сертифікатні) та спеціальні короткострокові програми підвищення кваліфікації погоджуються НАДС у разі, коли саме НАДС є замовником освітніх послуг у сфері професійного навчання за такими програмами.

З метою підвищення якості та забезпечення відповідності змісту програм підвищення кваліфікації потребам публічних службовців НАДС утворено постійно діючий консультативно-дорадчий орган – експертно-консультативну раду з питань погодження програм підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад (далі – експертно-консультативна рада), яка відповідно до Положення, затвердженого наказом НАДС від 08 квітня 2020 р. № 61-20, здійснює експертне оцінювання змісту програм підвищення кваліфікації, забезпечує підготовку експертних висновків щодо змісту програм підвищення кваліфікації та надає рекомендації щодо погодження або обґрунтованої відмови у погодженні програм підвищення кваліфікації.

Згідно з наказом НАДС від 20 липня 2020 р. № 124-20 «Про затвердження персонального складу експертно-консультативної ради з питань погодження програм підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад» у складі експертно-консультативної ради працюють 15 експертів, які є визнаними в Україні фахівцями з питань державного управління, місцевого самоврядування, управління персоналом та ін., а також експертами у сфері освіти дорослих.

Для регламентації порядку та визначення організаційних засад погодження НАДС професійних (сертифікатних) та короткострокових програм підвищення кваліфікації наказом НАДС від 16 липня 2020 р. № 119-20 затверджено адміністративний регламент процесу

«Погодження програм підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування».

Керуючись вищезазначеними нормативними актами та враховуючи рекомендації експертно-консультативної ради, НАДС у 2020 році погоджено 510 програм підвищення кваліфікації, розроблених і затверджених 61 суб'єктом надання освітніх послуг: Українською школою урядування, Національною академією державного управління при Президентові України, Дніпропетровським, Львівським, Одеським, Харківським регіональними інститутами державного управління Національної академії державного управління при Президентові України, 16 регіональними центрами підвищення кваліфікації та 39 закладами вищої освіти³³.

Слід зазначити, що розподіл суб'єктів надання освітніх послуг, яким НАДС у 2020 році в установленому порядку погоджено програми підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, нерівномірно представлений за регіонами України. Більшість із них розташовані у м. Києві (14 або 23% від загальної кількості суб'єктів надання освітніх послуг, яким НАДС у 2020 році погоджено програми підвищення кваліфікації). Суб'єкти надання освітніх послуг Закарпатської, Луганської, Чернівецької областей, а також тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим та міста Севастополя у звітному періоді не подавали на погодження НАДС програми підвищення кваліфікації.

Аналіз розподілу програм підвищення кваліфікації за видами та тривалістю показав, що із 510 погоджених НАДС програм більшу частину становили загальні короткострокові програми – 67,1%. Частка інших програм складає: 22,7% – загальні професійні (сертифікатні), 8,6% – спеціальні короткострокові та 1,4% – спеціальні професійні (сертифікатні) програми.



Рис. 5.2.1. Структура програм підвищення кваліфікації, погоджених НАДС у 2020 році, за видами

Найбільша кількість погоджених НАДС у 2020 році програм підвищення кваліфікації була розроблена Українською школою урядування – 94 (18,4% від загальної кількості погоджених програм), Миколаївським регіональним центром підвищення кваліфікації – 36 (7,1%), Інститутом права та післядипломної освіти Міністерства юстиції України – 34 (6,7%), Волинським регіональним центром підвищення кваліфікації – 22 (4,3%), Полтавським регіональним центром підвищення кваліфікації – 21 (4,1%), Національною академією

³³ У 2020 році мережа закладів освіти, що здійснювали освітню діяльність з підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад об'єднувала Українську школу урядування, Інститут підвищення кваліфікації керівних кадрів Національної академії державного управління при Президентові України, Дніпропетровський, Львівський, Одеський та Харківський регіональні інститути державного управління Національної академії державного управління при Президентові України, 18 регіональних центрів підвищення кваліфікації, а також інші заклади вищої та післядипломної освіти, які надавали відповідні освітні послуги.

державного управління при Президентові України – 19 (3,7%). Три та менше програм підвищення кваліфікації погоджено 27 суб'єктам надання освітніх послуг.

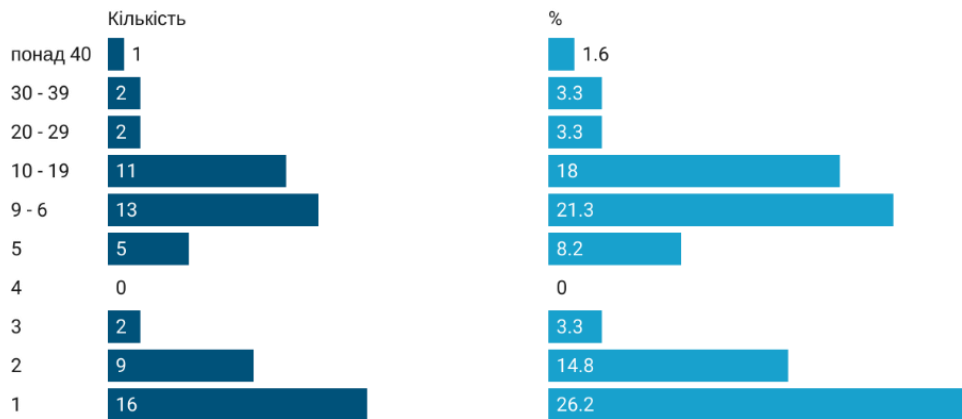


Рис. 5.2.2. Розподіл суб'єктів надання освітніх послуг за кількістю погоджених НАДС у 2020 році програм підвищення кваліфікації

Повна інформація про кількість погоджених НАДС у 2020 році програм підвищення кваліфікації представлена у додатку Г табл. Г.1.

За інформацією суб'єктів надання освітніх послуг, у звітному періоді навчання проводилось за 366 програмами підвищення кваліфікації, погодженими НАДС у 2020 році. Із них: 69,1% – загальні короткострокові програми, 19,9% – загальні професійні (сертифікатні) програми, 9,0% – спеціальні короткострокові та 1,9% – спеціальні професійні (сертифікатні) програми.



Рис. 5.2.3. Структура погоджених НАДС у 2020 році програм підвищення кваліфікації, за якими проводилось навчання

У 2020 році із 61 суб'єкта надання освітніх послуг, якому НАДС погоджено програми підвищення кваліфікації у 2020 році, тільки 48 (78,7% від загальної кількості таких суб'єктів надання освітніх послуг) надавали освітні послуги з підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад за такими програмами. Зокрема це пов'язано із тим, що навчання за окремими програмами тривало упродовж 2020-2021 років або заплановане на 2021 рік. Тому інформація щодо таких програм не була включена до цієї доповіді.

Загалом у 2020 році 48 суб'єктами надання освітніх послуг за погодженими НАДС програмами підвищення кваліфікації проведено навчання 2 213 груп осіб, уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування, з яких найбільше – в Українській школі урядування (501 група), Державному університеті «Житомирська політехніка» (400 груп), Інституті підготовки кадрів державної служби зайнятості України (113 груп), Інституті права та післядипломної освіти Міністерства юстиції України (98 груп). Деталізована

інформація про основні результати діяльності суб'єктів надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації зазначених категорій осіб за погодженими НАДС у 2020 році програмами представлена у додатку Г табл. Г.2.

На навчання за погодженими НАДС у звітному періоді програмами підвищення кваліфікації було зареєстровано 68 913 державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, з яких: 24,2% зареєструвалися на навчання за загальними професійними (сертифікатними) програмами, 69,9% – загальними короткостроковими програмами, 3,2% – спеціальними короткостроковими програмами та 2,7% – спеціальними професійними (сертифікатними) програмами.

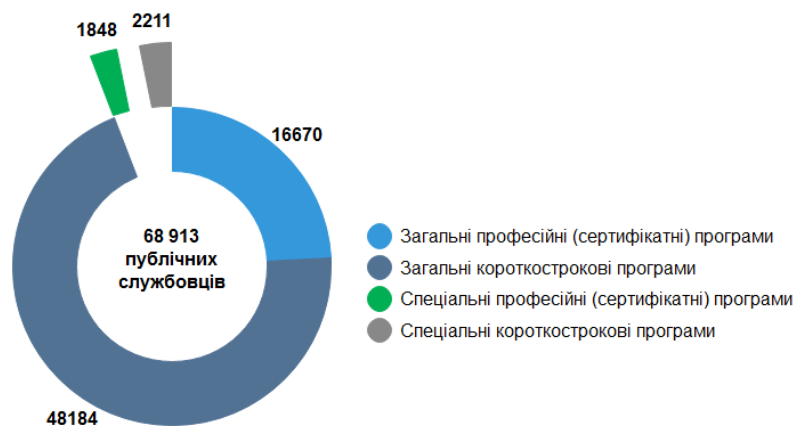


Рис.5.2.4. Кількість публічних службовців, які зареєструвалися на навчання за погодженими НАДС у 2020 році програмами підвищення кваліфікації, за видами програм

Із 68 913 учасників професійного навчання, які були зареєстровані суб'єктами надання освітніх послуг на навчання за погодженими НАДС у 2020 році програмами підвищення кваліфікації, 64 884 (94,2% від загальної кількості зареєстрованих публічних службовців) успішно завершили навчання і отримали відповідний документ. Із них 20,9% навчалися за професійними (сертифікатними) програмами, 72,9% – загальними короткостроковими програмами; 2,8% – спеціальними (сертифікатними) програмами та 3,4% – спеціальними короткостроковими програмами.



Рис. 5.2 5. Кількість державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, які успішно підвищили кваліфікацію за погодженими НАДС у 2020 році програмами підвищення кваліфікації, за видами програм

	Зараховані на навчання	Успішно завершили навчання
загальна професійна (сертифікатна) програма	16670	13529
загальна короткострокова програма	48184	47296
спеціальна професійна (сертифікатна) програма	1848	1848
спеціальна короткострокова програма	2211	2211

Рис. 5.2.6. Кількість державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, які були зараховані на навчання та успішно пройшли навчання за погодженими НАДС у 2020 році програмами підвищення кваліфікації, за видами програм

Як бачимо на рис. 5.2.7., спостерігається розбіжність між кількістю учасників професійного навчання, які у 2020 році були зараховані на навчання за загальними професійними (сертифікатними) програмами 18,8% (3 141 осіб) та загальними короткостроковими програмами 1,8% (888 осіб), та кількістю тих, хто успішно завершили навчання. Це зумовлено тим, що початок навчання/завершення навчання за згаданими програмами підвищення кваліфікації заплановано на 2021 рік.

За погодженими НАДС у 2020 році програмами підвищення кваліфікації 55,4 % (35 953) учасників професійного навчання із загальної кількості тих, хто підвищив кваліфікацію за такими програмами, пройшли навчання у 5 закладах освіти:

- Українській школі урядування – 23,8 % (15 448);
- Державному університеті «Житомирська політехніка» – 12,2 % (7 912);
- Волинському регіональному центрі підвищення кваліфікації – 7,3 % (4 750);
- Вінницькому регіональному центрі підвищення кваліфікації – 6,3 % (4 098);
- Миколаївському регіональному центрі підвищення кваліфікації – 5,8 % (3 745).

Таблиця 5.2.1.

Топ-5 найбільш популярних програм підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад у 2020 році

Найменування програми підвищення кваліфікації	Найменування закладу освіти	Кількість осіб, які підвищили кваліфікацію за програмою	% від загальної кількості осіб, які підвищили кваліфікацію за погодженими НАДС у 2020 році програмами
Запобігання проявам корупції у сфері публічного управління	Вінницький РЦПК	2 218	3,4 %
Практичний курс української мови (за новою редакцією правопису)	Українська школа урядування	2 098	3,2 %
Підвищення кваліфікації державних службовців, які займають посади категорії «Б»	Державний університет «Житомирська політехніка»	2 000	3 %
Документи як форма писемного публічного мовлення	Українська школа урядування	1 255	1,9 %
Запобігання корупції у сфері публічного управління	Волинський РЦПК	1 197	1,8 %

Для визначення пріоритетних для осіб, уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування, напрямів підвищення кваліфікації у 2020 році проаналізовано зміст 366 погоджених НАДС програм підвищення кваліфікації, за якими проводилось навчання у звітному періоді, а також згруповано ці програми за темами та змістом. Результати такого групування показали, що із загального числа учасників професійного навчання, які успішно підвищили кваліфікацію за погодженими НАДС у 2020 році програмами підвищення кваліфікації, 43 998 осіб (69,9%) пройшли навчання за шістьма найбільш пріоритетними для них напрямами підвищення кваліфікації (таблиця 2).

Таблиця 5.2.2.

Пріоритетні для державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад напрями підвищення кваліфікації у 2020 році

Напрямок підвищення кваліфікації	Кількість осіб, які підвищили кваліфікацію за напрямом	% від загальної кількості осіб, які підвищили кваліфікацію
Запобігання корупції та забезпечення доброчесності	15 679	24,9%
Державна мова	7 982	12,7%
Комунікація та взаємодія	7 442	11,8%
Загальні професійні (сертифікатні) програми підвищення кваліфікації (для державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування не рідше одного разу на три роки)	4 665	7,4%
Управління персоналом на державній службі та в органах місцевого самоврядування	4 322	6,9%
Управління змінами	3 908	6,2%

Потрібно зазначити, що програми підвищення кваліфікації за окремими напрямами активно розроблялися більшістю суб'єктів надання освітніх послуг. Крім того частина із них пропонували учасникам професійного навчання по декілька програм підвищення кваліфікації за напрямом, що користувався найбільшим попитом. Так, найбільш популярним серед державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад був «антикорупційний» напрям. Навчання за напрямом «Запобігання корупції та забезпечення доброчесності» забезпечувалось 37 суб'єктами надання освітніх послуг за 57 погодженими НАДС у 2020 році загальними програмами підвищення кваліфікації. 14 із цих суб'єктів надання освітніх послуг пропонували учасникам професійного навчання підвищення кваліфікації за двома та більше програмами за зазначеним напрямом.

Лідерами за кількістю погоджених НАДС у 2020 році програм підвищення кваліфікації за напрямом «Запобігання корупції та забезпечення доброчесності» стали Українська школа урядування та Національна академія державного управління при Президентові України, які розробили по 4 програми (по 1 загальній професійній (сертифікатній) та по 3 загальні короткострокові програми).

Більшість програм підвищення кваліфікації за змістом розкривають загальні питання запобігання корупції. Разом із тим суб'єктами надання освітніх послуг розроблено і унікальні програми, спрямовані за змістом на розкриття вузькопрофільних аспектів боротьби з корупцією та забезпеченням доброчесності на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування. Зокрема, Українською школою урядування розроблені програми підвищення кваліфікації «Організація роботи з викривачами корупції у державних органах та органах місцевого самоврядування» та «Практика організації роботи із запобігання та виявлення корупції антикорупційними уповноваженими», Миколаївським регіональним центром

підвищення кваліфікації – «Е-декларування: вимоги та практика подання», Національною академією державного управління при Президентові України – «Політична корупція», Академією фінансового моніторингу – «Боротьба з легалізацією (відмиванням) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванням тероризму та фінансуванням розповсюдження зброї масового знищення» тощо.

Загалом підвищення кваліфікації за найбільш актуальними відповідно до вибору учасниками професійного навчання напрямами підвищення кваліфікації забезпечували 44 суб'єкта надання освітніх послуг, що складає 71 % від загальної кількості суб'єктів надання освітніх послуг, які проводили навчання за погодженими НАДС у 2020 році програмами підвищення кваліфікації.

РОЗДІЛ VI. ПРІОРИТЕТНІ ЗАВДАННЯ ЩОДО РОЗБУДОВИ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ, ГОЛІВ МІСЦЕВИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ, ЇХ ПЕРШИХ ЗАСТУПНИКІВ ТА ЗАСТУПНИКІВ, ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ТА ДЕПУТАТІВ МІСЦЕВИХ РАД

Ефективність та результативність державного управління безпосередньо залежить від кожного державного службовця, голови місцевої державної адміністрації, його першого заступника та заступника, посадової особи місцевого самоврядування, депутата місцевої рад. Високий рівень їх професіоналізму та компетентності необхідні не тільки для реалізації державницьких завдань, а й для формування позитивного ставлення та зміцнення довіри громадян до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, що є неодмінною ознакою демократичного суспільства.

Сучасна реформа системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад відкрила нові можливості для професійного розвитку осіб, уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування, цілеспрямованість, прогностичність та випереджувальний характер якого визначено нормативно-правовими, програмними та стратегічними документами.

Орієнтири для подальшого розвитку системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад визначені:

Програмою діяльності Кабінету Міністрів України, затвердженою постановою Кабінету Міністрів України від 12 червня 2020 р. № 471;

Планом пріоритетних дій Уряду на 2021 рік, затвердженим розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 березня 2021 р. № 276;

Стратегією реформування державного управління України на 2022-2025 роки і планом заходів з її реалізації;

Концепцією реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад і планом заходів щодо її реалізації;

Положенням про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 6 лютого 2019 р. № 106.

Основним пріоритетом діяльності держави у сфері професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад на середньострокову перспективу є створення сучасної, цілісної, мобільної та гнучкої системи професійного навчання з розвинутою інфраструктурою, ефективним управлінням і належним ресурсним потенціалом, що включатиме такі компоненти: визначення потреб у професійному навчанні; формування, розміщення і виконання державного замовлення; формування мотивації до підвищення рівня професійної компетентності; забезпечення функціонування і розвитку ринку надання освітніх послуг у сфері професійного навчання; моніторинг та оцінювання якості навчання; забезпечення механізмів реалізації безперервного навчання.

Досягнення зазначених пріоритетів має здійснюватися шляхом подальшого удосконалення нормативно-правових актів у сфері професійного навчання, забезпечення організації та проведення професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, формування нових освітніх інституцій, що здійснюватимуть освітню діяльність у сфері професійного навчання осіб, уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування, посилення гарантій якості освіти та якості освітньої діяльності суб'єктів надання освітніх послуг з професійного навчання, формування громадської думки щодо визначальної ролі професійного навчання у формуванні кадрового потенціалу державних органів та органів місцевого самоврядування.

В умовах здійснення системних реформ в Україні для забезпечення цілеспрямованості, прогностичності та випереджувального характеру професійного розвитку та навчання осіб, уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування, державним органам на центральному та місцевому рівні, органам місцевого самоврядування варто збільшити видатки на професійне навчання працівників апарату цих органів, наблизивши їх до нормативно встановлених розмірів. Запровадження стратегічного планування та управління професійним розвитком і навчанням державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування має стати одним із основних напрямів діяльності державних органів та органів місцевого самоврядування в системі державного управління.

Розглядаючи систему професійного навчання у контексті реформування державної служби та місцевого самоврядування, необхідно продовжити роботу, спрямовану на інституційну модернізацію системи професійного навчання, у тому числі шляхом удосконалення механізмів забезпечення професійного розвитку осіб, уповноважених на виконання функцій державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, а також утворення дієвої мотиваційної системи, що ґрунтується на прямому кореляційному зв'язку між результатами професійного розвитку та навчання і кар'єрним просуванням державного службовця та посадової особи місцевого самоврядування.

В управлінську практику запроваджується класифікація посад державної служби, яка враховує функціональну спрямованість, мету, цінність посади та сім'ї посади, що включає посади різних рівнів відповідно до їх ролі та місця в організаційній структурі державного органу тощо. Зазначене обумовлює зміну підходів до організації підвищення кваліфікації державних службовців, формування нового змісту та структури програм підвищення кваліфікації, а також інтенсифікації навчання керівників центральних та місцевих органів виконавчої влади, державних секретарів, представників служб управління персоналом.

Для отримання оперативної статистичної інформації про стан системи професійного навчання в Україні доцільно утворити в НАДС інформаційну систему автоматизованого збору інформації, яка дозволить у режимі реального часу мати повну інформацію про організацію професійного навчання осіб, уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування, у розрізі окремих державних органів, органів місцевого самоврядування та за системами державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в цілому.

Визнаючи сучасні досягнення Української школи урядування, регіональних центрів підвищення кваліфікації та регіональних інститутів НАДУ як закладів післядипломної освіти, які спільно з НАДС реалізовували державну політику у сфері підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих, а також аналізуючи зміни в організаційній структурі системи професійного навчання, актуальним завданням постає окреслення та вирішення перспективних проблем щодо формування ефективної цілісної системи закладів післядипломної освіти, зокрема шляхом посилення регіонального аспекту організації випереджального та якісного підвищення кваліфікації осіб, уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування. Така система має бути спроможною задовольняти у повному обсязі потреби державних органів, органів місцевого самоврядування у компетентних фахівцях та індивідуальні потреби управлінців, допомогти їм реалізовувати власну траєкторію професійного розвитку і зростання, осучаснити освітнє середовище шляхом урізноманітнення програм, форм підвищення кваліфікації, підвищити якість викладання шляхом застосування зворотного зв'язку з учасниками навчання та залучення до навчального процесу представників громадського сектору, міжнародних організацій, експертів у різних сферах державного управління та місцевого самоврядування. Визначення та узагальнення індивідуальних потреб державних службовців у професійному навчанні має стати дієвим інструментом кадрового менеджменту сучасної державної служби та служби в органах місцевого самоврядування для прогнозування розвитку персоналу та планування кар'єри державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, встановлення зв'язку між результатами їх навчання та ефективністю роботи, що має вплинути на підвищення ефективності діяльності відповідного державного органу в цілому.

**Пріоритетні завдання розвитку системи професійного навчання
державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників,
посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад**

Пріоритетне завдання	Період	Завдання
Визначення потреб у професійному навчанні	2022	<ul style="list-style-type: none"> ➤ провести дослідження потреб у професійному навчанні посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад із залученням всеукраїнських асоціацій органів місцевого самоврядування та проєктів/програм міжнародної технічної допомоги
	щороку	<ul style="list-style-type: none"> ➤ визначати середньострокові прогностичні показники загальних потреб у професійному навчанні; ➤ визначати індивідуальні потреби державних службовців у професійному навчанні; ➤ вивчати та узагальнювати потреби, пріоритетні напрями професійного навчання державних службовців за рахунок міжнародної технічної допомоги та інших форм міжнародного співробітництва
Формування, розміщення і виконання державного замовлення	2022	<ul style="list-style-type: none"> ➤ удосконалити нормативно-правові акти, що стосуються формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців з вищою, фаховою передвищою освітою, наукових, науково-педагогічних кадрів, кваліфікованих робітників та слухачів підготовчих відділень закладів вищої освіти, на післядипломну освіту, в частині створення рівних можливостей для закладів освіти у сфері підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування незалежно від форми власності, а також удосконалення механізму формування та розміщення державного замовлення; ➤ здійснити підготовку та реалізацію експериментального проєкту щодо запровадження конкурсного відбору виконавців державного замовлення НАДС через Портал управління знаннями (ввести в дослідну експлуатацію функціональний модуль «Конкурсний відбір виконавців державного замовлення»)
	щороку	<ul style="list-style-type: none"> ➤ проводити конкурсний відбір виконавців державного замовлення на професійне навчання через Портал управління знаннями (починаючи з 2023 року)
Формування мотивації до підвищення рівня професійної компетентності	2022	<ul style="list-style-type: none"> ➤ розробити та внести в установленому порядку до Кабінету Міністрів України: проєкт Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про державну службу» зокрема у частині управління професійним розвитком державних службовців; проєкт Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» (нова редакція), яким передбачити унормування питання обов'язковості, безперервності та плановості професійного розвитку посадових осіб місцевого самоврядування; проєкт Закону України «Про внесення змін до Законів України «Про статус депутатів місцевих рад», «Про політичні партії в Україні», яким зобов'язати політичні партії, що отримують державне фінансування, передбачити певну частку витрат за рахунок такого фінансування на професійне навчання депутатів місцевих рад, обраних від зазначених політичних партій

Пріоритетне завдання	Період	Завдання
Забезпечення функціонування і розвитку ринку надання освітніх послуг у сфері професійного навчання	2022	<ul style="list-style-type: none"> ➤ розробити концепцію утворення вищої школи публічного управління; ➤ забезпечити комунікаційне супроводження утворення вищої школи публічного управління; ➤ удосконалити законодавство щодо організації професійного навчання державних службовців за рахунок міжнародної технічної допомоги; ➤ забезпечити впровадження програми підвищення кваліфікації для державних службовців, які займають посади державної служби категорій «А» та «Б», з питань управління персоналом та управління результативністю, а також для працівників служб управління персоналом; ➤ забезпечити розроблення та впровадження програм підвищення кваліфікації державних службовців з питань доброчесності, проектного менеджменту, стратегічного планування та управління та проведення навчання; ➤ забезпечити формування гендерної компетентності державних службовців шляхом включення гендерного компонента в програми підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців
	2023	<ul style="list-style-type: none"> ➤ утворити вищу школу публічного управління; ➤ розробити та схвалити Координаційною радою з питань професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад при НАДС Стратегію маркетингу послуг з професійного навчання на період до 2025 року
	щороку	<ul style="list-style-type: none"> ➤ забезпечувати діяльність Координаційної ради з питань професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад при НАДС; ➤ проводити конкурс «Кращі практики впровадження освітніх інновацій у системі професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад»; ➤ забезпечувати функціонування та розвиток Порталу управління знаннями
Моніторинг та оцінювання якості навчання	2022	<ul style="list-style-type: none"> ➤ запровадити єдиний державний кваліфікаційний іспит для здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування»
	2023	<ul style="list-style-type: none"> ➤ провести національний моніторинг якості підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад та якості освітньої діяльності суб'єктів надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації
	2024	<ul style="list-style-type: none"> ➤ провести всеукраїнський марафон з питань управління якістю професійного навчання
	щороку	<ul style="list-style-type: none"> ➤ проводити моніторингові дослідження щодо:

Пріоритетне завдання	Період	Завдання
		<p>системи професійного навчання державних службовців за субіндикаторами «Витрати державного органу на навчання пропорційно до річного фонду оплати праці» та «Кількість державних службовців, які протягом року пройшли професійне навчання» за поточний рік із урахуванням елементів методології оцінювання стану державного управління SIGMA;</p> <p>використання міжнародної технічної допомоги та інших форм міжнародного співробітництва для професійного навчання зазначених державних службовців;</p> <p>діяльності регіональних центрів підвищення кваліфікації з організації та проведення навчання державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад;</p> <p>організації та проведення навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування за програмами підвищення кваліфікації, розробленими суб'єктами надання освітніх послуг у сфері професійного навчання та погодженими НАДС</p> <p>забезпечити роботу експертно-консультативної ради з питань погодження програм підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад;</p>
Забезпечення механізмів реалізації безперервного навчання	2022	<ul style="list-style-type: none"> ➤ прийняти закон України про освіту дорослих; ➤ розробити та внести в установленому порядку до Кабінету Міністрів України проєкт постанови про затвердження порядку складання індивідуальної програми професійного розвитку державного службовця (після внесення відповідних змін до законодавства); ➤ провести опитування представників суб'єктів надання освітніх послуг з питань впровадження реформи системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад;
	2023	<ul style="list-style-type: none"> ➤ здійснити аналіз діяльності місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, їх структурних підрозділів з питань професійного навчання
	2024	<ul style="list-style-type: none"> ➤ розробити порядок визнання результатів неформального та інформального навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування
	щороку	<ul style="list-style-type: none"> ➤ проводити інформаційну кампанію з питань професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад

Реалізація пріоритетних завдань щодо розбудови системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад забезпечить:

повне задоволення потреб державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад у гнучкій, інноваційній, орієнтованій на професійний розвиток та кар'єрне зростання національній системі професійного навчання;

відповідність змісту та якості освітніх послуг, що надаються у системі професійного навчання, сучасним вимогам державних органів, органів місцевого самоврядування як роботодавцям;

впровадження єдиних науково-методичних та експертно-аналітичних підходів у діяльність системи професійного навчання;

зростання довіри до освітніх послуг, які надаються у системі професійного навчання, що підкріплюються орієнтацію на європейські стандарти якості;

прозорість та відкритість механізму формування та розміщення державного замовлення на підготовку і підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування;

розвиток ринку освітніх послуг у сфері післядипломної освіти на засадах рівності, інклюзивності, інноваційності та посилення прозорої й добросовісної конкуренції;

зростання привабливості системи професійного навчання як для споживачів освітніх послуг, так і для її співробітників та інших стейкхолдерів;

введення незалежного оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування» шляхом запровадження їх атестації у формі єдиного державного кваліфікаційного іспиту;

системне сприйняття та зростання довіри до інституційних механізмів забезпечення якості освіти через запровадження дієвої системи зовнішнього і внутрішнього моніторингу та оцінювання якості надання освітніх послуг у сфері підвищення кваліфікації осіб, уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування,

широке використання можливостей міжнародної мобільності у професійному навчанні осіб, уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування;

залучення інститутів громадянського суспільства, міжнародних та іноземних установ, організацій, які реалізують відповідні програми підвищення кваліфікації, проекти міжнародної технічної допомоги до здійснення заходів з реалізації державної політики у сфері професійного навчання осіб, уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування.

ДОДАТКИ

Таблиця А. 1. Обсяги та виконавці державного замовлення НАДС на підготовку здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» у 2018-2020 роках

Найменування закладу вищої освіти	Обсяги державного замовлення							
	2018 рік		2019 рік		2020 рік		2018-2020 рр.	
	кількість	% від загальної кількості	кількість	% від загальної кількості	кількість	% від загальної кількості	кількість	% від загальної кількості
Державний вищий навчальний заклад «Університет менеджменту освіти»	–	–	12	0,7	12	1,0	24	0,5
Державний заклад «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка»	50	3,1	63	3,8	63	5,1	176	3,9
Державний університет «Житомирська політехніка» ³⁴	220	13,8	200	12,1	150	12,1	570	12,7
Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара	20	1,3	–	–	–	–	20	0,4
Дніпропетровський регіональний інститут державного управління НАДУ	–	–	48	2,9	63	5,1	111	2,5
Донецький державний університет управління	20	1,3	16	1,0	6	0,5	42	0,9
Запорізький національний університет	20	1,3	34	2,1	43	3,5	97	2,2
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу	80	5,0	67	4,1	50	4,0	197	4,4
Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України	30	1,9	25	1,5	28	2,3	83	1,9
Київський національний торговельно-економічний університет	–	–	–	–	15	1,2	15	0,3
Київський національний університет імені Тараса Шевченка	100	6,3	190	11,5	68	5,5	358	8,0
Львівський регіональний інститут державного управління НАДУ	130	8,1	105	6,4	–	–	235	5,2
Миколаївський національний аграрний університет	–	–	–	–	25	2,0	25	0,6
Національний університет «Львівська політехніка»	–	–	31	1,9	44	3,6	75	1,7
Національний університет «Одеська юридична академія»	45	2,8	40	2,4	36	2,9	121	2,7
Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка» ³⁵	20	1,3	25	1,5	25	2,0	70	1,6

³⁴ До 2019 року Житомирський державний технологічний університет

³⁵ До 2019 року Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

Найменування закладу вищої освіти	Обсяги державного замовлення							
	2018 рік		2019 рік		2020 рік		2018-2020 рр.	
	кількість	% від загальної кількості	кількість	% від загальної кількості	кількість	% від загальної кількості	кількість	% від загальної кількості
Національний університет «Чернігівська політехніка» ³⁶	50	3,1	40	2,4	25	2,0	115	2,6
Національний університет водного господарства та природокористування	30	1,9	35	2,1	–	–	65	1,4
Одеський регіональний інститут державного управління НАДУ	130	8,1	46	2,8	60	4,8	236	5,3
Сумський державний університет	35	2,2	30	1,8	35	2,8	100	2,2
Таврійський національний університет імені В. І. Вернадського			45	2,7	22	1,8	67	1,5
Західноукраїнський національний університет ³⁷	200	12,5	181	11,0	150	12,1	531	11,8
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя	–	–	25	1,5	–	–	25	0,6
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця	30	1,9	60	3,6	40	3,2	130	2,9
Харківський регіональний інститут державного управління НАДУ	180	11,3	139	8,4	103	8,3	422	9,4
Херсонський національний технічний університет	80	5,0	50	3,0	58	4,7	188	4,2
Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова ³⁸	30	1,9	40	2,4	25	2,0	95	2,1
Центральноукраїнський національний технічний університет	–	–	20	1,2	–	–	20	0,4
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького	–	–	20	1,2	29	2,3	49	1,1
Чорноморський національний університет імені Петра Могили	100	6,3	60	3,6	63	5,1	223	5,0
Усього	1 600	100,0	1 647	100,0	1 238	100,0	4 485	100,0

³⁶ До 2019 року Чернігівський національний технологічний університет

³⁷ До 2020 року Тернопільський національний економічний університет

³⁸ До 2019 року Хмельницький університет управління та права

Таблиця А. 2. Регіональний розподіл здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за державним замовленням НАДС у 2019-2020 роках

Адміністративно-територіальна одиниця	Здобувачі вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування», осіб					
	2019 рік		2020 рік		2019-2020 рр.	
	осіб	% до загальної кількості	осіб	% до загальної кількості	осіб	% до загальної кількості
Вінницька область	61	3,7	19	1,5	80	2,8
Волинська область	28	1,7	5	0,4	33	1,1
Дніпропетровська область	27	1,6	43	3,5	70	2,4
Донецька область	46	2,8	30	2,4	76	2,6
Житомирська область	201	12,2	123	9,9	324	11,2
Закарпатська область	16	1,0	3	0,2	19	0,7
Запорізька область	47	2,9	48	3,9	95	3,3
Івано-Франківська область	86	5,2	51	4,1	137	4,7
Київська область та місто Київ	154	9,4	145	11,7	299	10,4
Кіровоградська область	27	1,6	9	0,7	36	1,2
Луганська область	80	4,9	73	5,9	153	5,3
Львівська область	105	6,4	62	5,0	167	5,8
Миколаївська область	69	4,2	100	8,1	169	5,9
Одеська область	44	2,7	51	4,1	95	3,3
Полтавська область	51	3,1	37	3,0	88	3,1
Рівненська область	44	2,7	5	0,4	49	1,7
Сумська область	84	5,1	59	4,8	143	5,0
Тернопільська область	147	8,9	93	7,5	240	8,3
Харківська область	125	7,6	102	8,2	227	7,9
Херсонська область	57	3,5	67	5,4	124	4,3
Хмельницька область	76	4,6	50	4,0	126	4,4
Черкаська область	21	1,3	32	2,6	53	1,8
Чернівецька область	9	0,5			9	0,3
Чернігівська область	42	2,6	31	2,5	73	2,5
Автономна Республіка Крим та місто Севастополь	0	0,0		0,0	0	0,0
Усього	1647	100,0	1238	100,0	2885	100,0

Таблиця А. 3. Кількісні показники випускників закладів вищої освіти, які здобували вищу освіту за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за державним замовленням НАДС у 2018-2020 роках

Найменування закладу вищої освіти	Кількість підготовлених магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування»			
	2018 рік	2019 рік	2020 рік	2018-2020 рр.
Західноукраїнський національний університет ³⁹ Тернопільський національний економічний університет		339	345	684
Харківський регіональний інститут державного управління НАДУ	75	297	292	664
Львівський регіональний інститут державного управління НАДУ	65	224	242	531
Державний університет «Житомирська політехніка» ⁴⁰		216	279	495
Київський національний університет імені Тараса Шевченка		123	250	373
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу	13	164	150	327
Чорноморський державний університет імені Петра Могили	8	167	131	306
Одеський регіональний інститут державного управління НАДУ	43	159	43	245
Херсонський національний технічний університет		102	111	213
Державний заклад «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка»		85	98	183
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця		76	104	180
Національний університет «Одеська юридична академія»		82	78	160
Національний університет «Чернігівська політехніка» ⁴¹		50	97	147
Дніпропетровський регіональний інститут державного управління НАДУ	41	40	47	128
Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова ⁴²		53	70	123
Дніпропетровський національний університет імені О. Гончара		68	53	121
Сумський державний університет		58	55	113
Запорізький національний університет		48	63	111
Національний університет водного господарства та природокористування		51	58	109
Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України		38	56	94
Таврійський національний університет імені В.І. Вернадського		24	57	81

³⁹ До 2020 року Тернопільський національний економічний університет

⁴⁰ До 2019 року Житомирський державний технологічний університет

⁴¹ До 2019 року Чернігівський національний технологічний університет

⁴² До 2019 року Хмельницький університет управління та права

Найменування закладу вищої освіти	Кількість підготовлених магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування»			
	2018 рік	2019 рік	2020 рік	2018-2020 рр.
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького		27	50	77
Національний університет «Львівська політехніка»	8	18	50	76
Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка» ⁴³		35	41	76
Донецький державний університет управління		36	30	66
ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»		33	32	65
Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля		30	35	65
Університет митної справи та фінансів		16	20	36
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича		19	15	34
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»			28	28
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»		9	17	26
Тернопільський національний університет імені Івана Пулюя			21	21
Центральноукраїнський національний технічний університет			20	20
Національний університет біоресурсів і природокористування України			19	19
Національний університет цивільного захисту України			7	7
Усього	253	2 687	3 064	6 004

⁴³ До 2019 року Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

Таблиця Б. 1. Обсяги та джерела фінансування підвищення кваліфікації у РЦПК та регіональних інститутах державного управління НАДУ у 2018-2020 роках

Найменування закладу освіти	джерело фінансування	обсяг фінансування, грн			
		2018 рік	2019 рік	2020 рік	2018-2020 рр.
Вінницький РЦПК	місцевий бюджет	2786546	3183470	3516274	9486290
	інші надходження, не заборонені законодавством	26357	106101	0	132458
	державний бюджет	0	0	225238	225238
Волинський РЦПК	місцевий бюджет	2168520	3085593	3373106	8627219
	інші надходження, не заборонені законодавством	98031	124119	216267	438417
	державний бюджет	0	0	0	0
Дніпропетровський РІ НАДУ	місцевий бюджет	995000	1094500	535210	2624710
	інші надходження, не заборонені законодавством	269523	230364	3704	503591
	державний бюджет	165992	146049	602800	914841
Житомирський РЦПК	місцевий бюджет	1415800	1403697	2129171	4948668
	інші надходження, не заборонені законодавством	54800	148194	0	202994
	державний бюджет	0	0	0	0
Запорізький РЦПК	місцевий бюджет	2692163	2631317	3112957	8436437
	інші надходження, не заборонені законодавством	1891	910	50499	53300
	державний бюджет	21138	117033	65547	203718
Івано-Франківський РЦПК	місцевий бюджет	2164205	2437952	2663897	7266054
	інші надходження, не заборонені законодавством	27091	237182	453118	717391
	державний бюджет	0	0	0	0
Київський міський РЦПК	місцевий бюджет	2819884	3441628	3063470	9324982
	інші надходження, не заборонені законодавством	73380	161811	116000	351191
	державний бюджет	0	0	0	0
Київський обласний РЦПК	місцевий бюджет	2430000	2531000	2826437	7787437
	інші надходження, не заборонені законодавством	133100	128000	1324870	1585970
	державний бюджет	0	0	0	0
Кіровоградський РЦПК	місцевий бюджет	2950311	3405065	3795861	10151237
	інші надходження, не заборонені законодавством	24075	214465	253309	491849
	державний бюджет	0	0	0	0

Найменування закладу освіти	джерело фінансування	обсяг фінансування, грн			
		2018 рік	2019 рік	2020 рік	2018-2020 рр.
Львівський РІ НАДУ	місцевий бюджет	481502	500000	584325	1565827
	інші надходження, не заборонені законодавством	38826	161073	112300	312199
	державний бюджет	445306	219114	592900	1257320
Миколаївський РЦПК	місцевий бюджет	2029303	2436492	2718699	7184494
	інші надходження, не заборонені законодавством	24876	147196	120323	292395
	державний бюджет	39798	0	0	39798
Одеський РІ НАДУ	місцевий бюджет	797700	639360	688520	2125580
	інші надходження, не заборонені законодавством	0	262660	1264451	1527111
	державний бюджет	289823	468767	88416	847006
Полтавський РЦПК	місцевий бюджет	2787282	3969769	4282470	11039521
	інші надходження, не заборонені законодавством	45141	0	0	45141
	державний бюджет	0	0	0	0
Рівненський РЦПК	місцевий бюджет	1957400	2222101	2568679	6748180
	інші надходження, не заборонені законодавством	10079	19902	149239	179220
	державний бюджет	0	0	0	0
Сумський РЦПК	місцевий бюджет	2140461	2361058	2501958	7003477
	інші надходження, не заборонені законодавством	0	0	0	0
	державний бюджет	40058	98401	93737	232196
Тернопільський РЦПК	місцевий бюджет	2142700	2466600	2749999	7359299
	інші надходження, не заборонені законодавством	34500	134500	135728	304728
	державний бюджет	0	0	0	0
Харківський РІ НАДУ	місцевий бюджет	696800	718835	747260	2162895
	інші надходження, не заборонені законодавством	3970	47440	438655	490065
	державний бюджет	520000	332548	341439	1193987
Херсонський РЦПК	місцевий бюджет	1580148	1790327	1969951	5340426
	інші надходження, не заборонені законодавством	0	157220	667614	824834
	державний бюджет	0	0	0	0
Хмельницький РЦПК	місцевий бюджет	1948010	1773198	2030762	5751970
	інші надходження, не заборонені законодавством	49574	274458	0	324032
	державний бюджет	0	0	0	0

Найменування закладу освіти	джерело фінансування	обсяг фінансування, грн			
		2018 рік	2019 рік	2020 рік	2018-2020 рр.
Черкаський РЦПК	місцевий бюджет	2264593	2595853	2700696	7561142
	інші надходження, не заборонені законодавством	0	0	0	0
	державний бюджет	5334	19394	60452	85180
Чернівецький РЦПК	місцевий бюджет	2164615	2541607	1151992	5858214
	інші надходження, не заборонені законодавством	29355	166422	334155	529932
	державний бюджет	0	0	0	0
Чернігівський РЦПК	місцевий бюджет	2296752	2724895	2752718	7774365
	інші надходження, не заборонені законодавством	0	0	0	0
	державний бюджет	40127	63771	166976	270874

Таблиця Б. 2. Обсяги державного замовлення закладів освіти, які виконували державне замовлення НАДС на підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування у 2018-2020 роках поза конкурсом (за напрямками (темами) підвищення кваліфікації)

Назва закладу освіти	Сфера управління	Цільова група	Напрямок підвищення кваліфікації	Кількість осіб, які підвищили кваліфікацію			2018-2020 рр.
				2018 рік	2019 рік	2020 рік	
Інститут підвищення кваліфікації керівних кадрів та Дніпропетровський, Львівський, Одеський, Харківський регіональні інститути державного управління НАДУ	Державне управління справами	державні службовці категорії «А», категорії «Б», голови місцевих держадміністрацій, їх перші заступники та заступники ⁴⁴ , посадові особи місцевого самоврядування I - IV категорії посад ⁴⁵	навчання державних службовців категорії «А» та «Б», голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування I - IV категорії посад	4 185	3 066	160	7 411
			з питань запобігання корупції	4 100	792	1 234	6 126
Інститут підвищення		державні службовці категорії «Б», посадові особи	гендерна рівність	x	x	200	200

⁴⁴ У 2019-2020 роках навчання голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників здійснювалось в Українській школі урядування

⁴⁵ До 2020 року державні службовці, посади яких належать до 1-5 групи оплати праці, голови місцевих державних адміністрацій, їх перші заступники та заступники, посадові особи місцевого самоврядування, посади яких віднесені до I-IV категорії посад в органах місцевого самоврядування.

Назва закладу освіти	Сфера управління	Цільова група	Напрямок підвищення кваліфікації	Кількість осіб, які підвищили кваліфікацію			2018-2020 рр.
				2018 рік	2019 рік	2020 рік	
кваліфікації керівних кадрів		місцевого самоврядування I - IV категорії посад					
Інститут підвищення кваліфікації керівних кадрів		державні службовці категорії «Б»	навчання державних службовців категорії «Б»	x	x	1020	1 020
Центр підвищення кваліфікації працівників сфери управління Міністерства праці та соціальної політики України ⁴⁶	Міністерство праці та соціальної політики України	державні службовці сфери управління Міністерства соціальної політики	соціальна політика та соціальний захист населення	900	900	x	1 800
Державний заклад «Державна екологічна академія післядипломної освіти та управління»	Міністерство захисту довкілля та природних ресурсів України ⁴⁷	державні службовці і посадові особи місцевого самоврядування	екологічне управління	340	340	340	1 020
Інститут права та післядипломної освіти Міністерства юстиції України	Міністерство юстиції України	державні службовці органів юстиції, юридичних служб міністерств, інших центральних органів виконавчої влади	правові питання	1 500	1 600	2 370	5 470
Державний заклад післядипломної освіти «Академія фінансового моніторингу»	Державна служба фінансового моніторингу України	державні службовці органів сфери управління Державної служби фінансового моніторингу України	запобігання та протидія легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму і фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення	600	800	150	1 550
Державний вищий навчальний заклад «Університет менеджменту освіти»	Національна академія педагогічних наук України	державні службовці відділів (управлінь) освіти виконавчих органів влади	управління освітою	239	200	200	639
Українська школа урядування ⁴⁸	Національне агентство України з питань державної служби	державні службовці категорій «А», «Б», «В», голови місцевих державних адміністрацій, їх	податкова політика; управління персоналом; європейська та євроатлантична	9 677	9 649	15 234	34 560

⁴⁶ У 2020 році реорганізовано шляхом приєднання до Української школи урядування (наказ НАДС від 30 березня 2020 р. № 57-20 «Про реорганізацію Центру підвищення кваліфікації працівників сфери управління Міністерства соціальної політики України»).

⁴⁷ До 2020 року Міністерство екології та природних ресурсів України.

⁴⁸ Детальніше у підрозділі 3.3. цього розділу.

Назва закладу освіти	Сфера управління	Цільова група	Напрямок підвищення кваліфікації	Кількість осіб, які підвищили кваліфікацію			2018-2020 рр.
				2018 рік	2019 рік	2020 рік	
		<ul style="list-style-type: none"> перші заступники та заступники; ▶ посадові особи місцевого самоврядування уповноважені особи з питань запобігання та виявлення корупції; ▶ фахівці з питань реформ; члени конкурсних комісій для відбору фахівців з питань реформ 	інтеграція; стратегічні комунікації; підвищення рівня володіння державною мовою; удосконалення рівня володіння іноземними мовами забезпечення прав та інтересів осіб з інвалідністю ⁴⁹ ; гендерна політика ⁵⁰ та ін.				
РАЗОМ				21 541	17 347	20 908	59 796

Таблиця Б. 3. Обсяги державного замовлення НАДС на підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування закладів вищої освіти, визначених за результатами конкурсного відбору, у 2018-2020 роках (за напрямами (темами) та цільовими групами)

Напрямок підвищення кваліфікації	Цільова група	Кількість осіб, які підвищили кваліфікацію			2018-2020 рр.
		2018 рік	2019 рік	2020 рік	
запобігання корупції	державні службовці, посадові особи місцевого самоврядування	7 850	5 055	6 557	19 462
управління фінансами	державні службовці категорій «Б» та «В», посадові особи місцевого самоврядування	1 000	2231	2 533	5 764
гендерна рівність ⁵¹	державні службовці категорій «Б» та «В», посадові особи місцевого самоврядування 1-4 категорії	x	x	443	443
забезпечення прав та інтересів осіб з інвалідністю ⁵²	державні службовці категорій «Б» та «В», посадові особи місцевого самоврядування 1-4 категорії	x	x	453	453
комунікація та взаємодія	державні службовці категорій «Б» та «В», посадові особи місцевого самоврядування 1-4 категорії	x	x	2 784	2 784

⁴⁹ У 2020 році навчання за напрямом підвищення кваліфікації здійснювалось у закладах вищої освіти, визначені виконавцями державного замовлення на конкурсних засадах

⁵⁰ Так само.

⁵¹ У 2019 році навчання за напрямами підвищення кваліфікації здійснювалось в УШУ.

⁵² Так само.

Напрямок підвищення кваліфікації	Цільова група	Кількість осіб, які підвищили кваліфікацію			2018-2020 рр.
		2018 рік	2019 рік	2020 рік	
підвищення кваліфікації державних службовців категорії «Б»	державні службовці категорії «Б»	x	x	4206	4206
інформаційна безпека	державні службовці категорій «Б» та «В», посадові особи місцевого самоврядування 1-4 категорії	x	x	1325	1 325
дотримання прав людини та протидія дискримінації	державні службовці категорій «Б» та «В», посадові особи місцевого самоврядування 1-4 категорії	x	x	727	727
стратегічне управління та планування	державні службовці категорій «Б» та «В», посадові особи місцевого самоврядування 1-4 категорії	x	x	1 772	1 772
управління змінами	державні службовці категорій «Б» та «В», посадові особи місцевого самоврядування 1-4 категорії	x	x	2 596	2 596
Разом		8 850	7 286	23 396	39 532

Таблиця Б.4. Обсяги державного замовлення УШУ (ВЦПК) на підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування у 2018-2020 роках

Напрямок (тема) підвищення кваліфікації	Цільова група	Кількість осіб, які підвищили кваліфікацію			2018-2020 рр.
		2018 рік	2019 рік	2020 рік	
навчання державних службовців, які займають посади державної служби категорії «А», голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників	державні службовці категорії «А», голови місцевих державних адміністрацій, їх перші заступники та заступники	168	53	191	412
навчання державних службовців підкатегорії Б3 категорії «Б», категорії «В»	державні службовці підкатегорії Б3 категорії «Б», категорії «В» центральних органів виконавчої влади та інших державних органів	3 322	2 838	3 028	9 188
підвищення рівня володіння державною мовою	державні службовці, посадові особи місцевого самоврядування	1 776	2 087	5 171	9 034
удосконалення рівня володіння іноземними мовами	державні службовці центральних органів виконавчої влади та інших державних органів	115	329	212	656

Напрямок (тема) підвищення кваліфікації	Цільова група	Кількість осіб, які підвищили кваліфікацію			2018-2020 рр.
		2018 рік	2019 рік	2020 рік	
навчання уповноважених осіб з питань запобігання та виявлення корупції	державні службовці, посадові особи місцевого самоврядування	185	1 486	522	2 193
управління персоналом	державні службовці, посадові особи місцевого самоврядування	697	1 299	1 526	3 522
податкова політика	державні службовці	2 697	1 155	1 970	5 822
соціальна політика та соціальний захист населення	державні службовці, посадові особи місцевого самоврядування	–	–	700	700
навчання членів конкурсних комісій для відбору осіб на зайняття посад фахівців з питань реформ	державні службовці	23	–	55	78
навчання фахівців з питань реформ	державні службовці	312	248	91	651
забезпечення прав та інтересів осіб з інвалідністю	державні службовці, посадові особи місцевого самоврядування	–	25	–	25
гендерна політика	державні службовці, посадові особи місцевого самоврядування	–	24	–	24
європейська інтеграція	державні службовці, посадові особи місцевого самоврядування	–	–	672	672
євроатлантична інтеграція	державні службовці, посадові особи місцевого самоврядування	–	64	405	469
стратегічні комунікації	державні службовці, посадові особи місцевого самоврядування	–	41	691	732
інформаційно-комунікаційні технології	державні службовці	300	–	–	300
щорічний Всеукраїнський конкурс «Кращий державний службовець»	державні службовці	82	–	–	82
ВСЬОГО:		9 677	9 649	15 234	34 560

Таблиця В. 1. Потреби у навчанні за загальними професійними (сертифікатними) програмами підвищенні кваліфікації, що є обов'язковим відповідно до пункту 14 Положення про систему професійного навчання, на 2022-2024 роки

Напрямок підвищення кваліфікації	Потреби у підвищенні кваліфікації, осіб			
	2022 рік	2023 рік	2024 рік	разом
вперше призначені на посади державної служби категорії «А»	42	21	18	81
державні службовці, які займають посади державної служби категорії «А»	76	68	90	234
вперше призначені на посади державної служби категорії «Б»	1738	1259	1229	4226
державні службовці, які займають посади державної служби категорії «Б»	7270	7601	7411	22282
вперше призначені на посади державної служби категорії «В»	5060	4089	4124	13273
державні службовці, які займають посади державної служби категорії «В»	20435	19961	20375	60771
фахівці з питань реформ, які займають посади державної служби категорії «Б» та призначені на посаду за результатами конкурсного відбору	86	79	72	237
фахівці з питань реформ, які займають посади державної служби категорії «В» та призначені на посаду за результатами конкурсного відбору	168	142	121	431
вперше призначені на посади першої - четвертої категорії посад в органах місцевого самоврядування	146	70	54	270
вперше призначені на посади п'ятої - сьомої категорії посад в органах місцевого самоврядування	1369	693	637	2699
посадові особи місцевого самоврядування, посади яких віднесено до першої - четвертої категорії посад в органах місцевого самоврядування	259	230	217	706
посадові особи місцевого самоврядування, посади яких віднесено до п'ятої - сьомої категорії посад в органах місцевого самоврядування	3030	2796	2755	8581
голови обласних державних адміністрацій, їх перші заступники та заступники	43	46	50	139
голови районних державних адміністрацій, їх перші заступники та заступники	114	121	117	352
усього	39836	37176	37270	114282

Таблиця В. 2. Потреби у підвищенні кваліфікації учасників професійного навчання за загальними короткостроковими програмами на 2022-2024 роки за напрямами (темами) підвищення кваліфікації

Напрямок підвищення кваліфікації	Потреби у підвищенні кваліфікації, осіб			
	2022 рік	2023 рік	2024 рік	разом
підвищення кваліфікації членів конкурсних комісій для відбору осіб на зайняття посад фахівців з питань реформ	122	109	107	338

Напрямок підвищення кваліфікації	Потреби у підвищенні кваліфікації, осіб			
	2022 рік	2023 рік	2024 рік	разом
підвищення кваліфікації уповноважених осіб з питань запобігання та виявлення корупції	1 558	1 288	1 224	4 070
управління персоналом на державній службі	3 570	3 108	3 131	9 809
запобігання корупції та забезпечення доброчесності	12 832	11 837	12 127	36 796
підвищення рівня володіння державною мовою	15 072	13 388	13 123	41 583
європейська інтеграція	2 210	2 140	2 394	6 744
євроатлантична інтеграція	984	973	1 356	3 313
забезпечення прав та інтересів осіб з інвалідністю	1 693	1 522	1 545	4 760
стратегічні комунікації	3 355	3 426	3 342	10 123
гендерна рівність	2 922	2 665	2 644	8 231
лідерство	4 534	4 105	4 283	12 922
управління ефективністю та розвиток людських ресурсів	53	55	59	167
стратегічне управління та планування	6 193	5 694	6 085	17 972
управління змінами*	15 351	15 544	15 047	45 942
дотримання прав людини та протидія дискримінації	1 967	2 250	2 210	6 427
інформаційна безпека	5 126	4 921	4 606	14 653
кібербезпека	2 269	2 121	2 144	6 534
цифрова грамотність	15 893	13 436	13 087	42 416
комунікація та взаємодія	13 904	13 448	12 700	40 052
державна політика цифрового розвитку	3 250	3 354	3 306	9 910
електронне урядування та електронна демократія	2 674	2 622	2 388	7 684
детінізація доходів	2 168	1 978	1 883	6 029
організація і контроль за виконанням робіт з будівництва, реконструкції, капітального ремонту об'єктів інфраструктури, прийняття їх в експлуатацію, типові порушення при здійсненні таких заходів	462	328	319	1 109
реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади	623	466	431	1 520
організація діяльності голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників в умовах реформ	293	186	172	651
Усього	119 078	110 964	109 713	339 755

*Напрями підвищення кваліфікації «управління змінами та прийняття ефективних рішень», «впровадження змін та прийняття ефективних рішень» та «сприйняття змін» об'єднано в один напрямок підвищення кваліфікації, оскільки потреби за цими напрямками визначались відповідно до рівня посади, яку займає учасник професійного навчання в державному органі або в органі місцевого самоврядування.

Таблиця В. 3. Топ-3 потреб у підвищенні кваліфікації за загальними короткостроковими програмами державних службовців категорії «Б» місцевих державних адміністрацій (за компетентностями)

Область	Найменування професійних компетентностей		
	топ-1	топ-2	топ-3
Вінницька	управління організацією роботи та персоналом (41)	професійні знання (31)	комунікація та взаємодія (29)
Волинська	професійні знання (84)	прийняття ефективних рішень (70)	лідерство (62)
Дніпропетровська	впровадження змін (61)	управління організацією роботи та персоналом (37)	професійні знання (31)
Донецька	професійні знання (94)	прийняття ефективних рішень (78)	лідерство (67)
Житомирська	професійні знання (151)	комунікація та взаємодія (122)	лідерство (99)
Закарпатська	професійні знання (68)	цифрова грамотність (50)	впровадження змін (41)
Запорізька	цифрова грамотність (67)	професійні знання (42)	впровадження змін (26)
Івано-Франківська	цифрова грамотність (19)	впровадження змін (15)	комунікація та взаємодія (13)
Київська	професійні знання (62)	цифрова грамотність (43)	впровадження змін (34)
м. Київ	впровадження змін (204)	професійні знання (172)	цифрова грамотність (129)
Кіровоградська	цифрова грамотність (24)	професійні знання (22)	комунікація та взаємодія (16)
Луганська	професійні знання (74)	цифрова грамотність (57)	комунікація та взаємодія (40)
Львівська	професійні знання (10)	впровадження змін (10)	управління організацією роботи та персоналом (6)
Миколаївська	професійні знання (135)	цифрова грамотність (103)	впровадження змін (71)
Одеська	професійні знання (87)	цифрова грамотність (42)	впровадження змін (35)
Полтавська	професійні знання (57)	цифрова грамотність (31)	впровадження змін (24)

Область	Найменування професійних компетентностей		
	топ-1	топ-2	топ-3
Рівненська	професійні знання (107)	впровадження змін (89)	цифрова грамотність (69)
Сумська	професійні знання (91)	лідерство (45)	впровадження змін (43)
Тернопільська	цифрова грамотність (10)	впровадження змін (9)	професійні знання та комунікація та взаємодія (8)
Харківська	професійні знання (98)	впровадження змін (68)	управління організацією роботи та персоналом та цифрова грамотність (46)
Херсонська	професійні знання (113)	цифрова грамотність (111)	впровадження змін (43)
Хмельницька	професійні знання (70)	впровадження змін (44)	лідерство та цифрова грамотність (23)
Черкаська	професійні знання (39)	прийняття ефективних рішень (35)	впровадження змін (33)
Чернівецька	професійні знання (32)	цифрова грамотність (20)	комунікація та взаємодія (18)
Чернігівська	професійні знання (174)	прийняття ефективних рішень (76)	цифрова грамотність (73)

Таблиця В. 4. Топ-3 потреб у підвищенні кваліфікації за загальними короткостроковими програмами державних службовців категорії «В» місцевих державних адміністрацій (за компетентностями)

Область	Найменування професійних компетентностей		
	топ-1	топ-2	топ-3
Вінницька	цифрова грамотність (81)	професійні знання (71)	сприйняття змін (58)
Волинська	професійні знання (230)	командна робота та взаємодія (120)	цифрова грамотність (84)
Дніпропетровська	сприйняття змін (72)	професійні знання (67)	цифрова грамотність (67)
Донецька	професійні знання (284)	цифрова грамотність (178)	виконання на високому рівні поставлених завдань (125)
Житомирська	командна робота та взаємодія (332)	професійні знання (329)	виконання на високому рівні поставлених завдань (179)

Область	Найменування професійних компетентностей		
	топ-1	топ-2	топ-3
Закарпатська	професійні знання (124)	цифрова грамотність (92)	сприйняття змін (91)
Запорізька	цифрова грамотність (61)	професійні знання (60)	сприйняття змін (48)
Івано-Франківська	цифрова грамотність (43)	професійні знання (28)	сприйняття змін (21)
Київська	професійні знання (100)	сприйняття змін (74)	цифрова грамотність (67)
м. Київ	професійні знання (791)	цифрова грамотність (552)	сприйняття змін (391)
Кіровоградська	професійні знання (53)	цифрова грамотність (48)	сприйняття змін (22)
Луганська	професійні знання (152)	цифрова грамотність (136)	сприйняття змін (117)
Львівська	сприйняття змін (35)	професійні знання (10)	цифрова грамотність, командна робота та взаємодія (3)
Миколаївська	професійні знання (346)	цифрова грамотність (220)	сприйняття змін (131)
Одеська	професійні знання (184)	цифрова грамотність (73)	командна робота та взаємодія (58)
Полтавська	професійні знання (101)	цифрова грамотність (80)	сприйняття змін (27)
Рівненська	професійні знання (225)	цифрова грамотність (194)	сприйняття змін (160)
Сумська	професійні знання (192)	цифрова грамотність (92)	командна робота та взаємодія (76)
Тернопільська	цифрова грамотність (28)	професійні знання (25)	сприйняття змін (15)
Харківська	професійні знання (232)	сприйняття змін (119)	цифрова грамотність (113)
Херсонська	професійні знання (240)	цифрова грамотність (209)	сприйняття змін (113)
Хмельницька	професійні знання (138)	сприйняття змін (68)	цифрова грамотність (63)
Черкаська	професійні знання (149)	виконання на високому рівні поставлених завдань (107)	командна робота та взаємодія (101)
Чернівецька	професійні знання (52)	цифрова грамотність (30)	сприйняття змін (28)
Чернігівська	професійні знання (356)	цифрова грамотність (148)	сприйняття змін (127)

Таблиця Г. 1. Інформація про кількість погоджених НАДС програм підвищення кваліфікації у 2020 році у розрізі суб'єктів надання освітніх послуг

№ з/п	Найменування закладу освіти	Кількість погоджених НАДС програм у 2020 році
1	Академія фінансового моніторингу	1
2	Вінницький регіональний центр підвищення кваліфікації	10
3	Волинський регіональний центр підвищення кваліфікації	22
4	Державна екологічна академія післядипломної освіти та управління	12
5	Державний університет «Житомирська політехніка»	12
6	ДЗВО «Університет менеджменту освіти»	2
7	Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара	2
8	Донецький державний університет управління	7
9	ДРІДУ	9
10	Житомирський регіональний центр підвищення кваліфікації	11
11	Запорізький національний університет	1
12	Запорізький регіональний центр підвищення кваліфікації	12
13	Західноукраїнський національний університет	11
14	Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу	1
15	Івано-Франківський регіональний центр підвищення кваліфікації	1
16	Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України	8
17	Інститут права та післядипломної освіти Міністерства юстиції	34
18	Інститут управління, технології та права Державного університету інфраструктури та технологій	1
19	Києво-Могилянська школа врядування	10
20	Київський міський регіональний центр підвищення кваліфікації	13
21	Київський національний торговельно-економічний університет	2
22	Кіровоградський регіональний центр підвищення кваліфікації	7
23	КНУ імені Тараса Шевченка	5
24	ЛРІДУ	9
25	Маріупольський державний університет	9
26	Миколаївський національний аграрний університет	1
27	Миколаївський регіональний центр підвищення кваліфікації	36
28	НАДУ	19
29	Національна академія внутрішніх справ	1
30	Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова	7
31	Національний технічний університет «Дніпровська політехніка»	1
32	Національний університет «Львівська політехніка»	2
33	Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»	5
34	Національний університет «Чернігівська політехніка»	1
35	Національний університет водного господарства та природокористування	5
36	Національний університет кораблебудування імені Адмірала Макарова	1

№ з/п	Найменування закладу освіти	Кількість погоджених НАДС програм у 2020 році
37	ОРІДУ	14
38	Поліський національний університет (Житомирський національний агроекологічний університет)	2
39	Полтавський регіональний центр підвищення кваліфікації	21
40	Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника	2
41	Рівненський регіональний центр підвищення кваліфікації	1
42	Сумський державний університет	17
43	Сумський регіональний центр підвищення кваліфікації	6
44	Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя	1
45	Тернопільський регіональний центр підвищення кваліфікації	2
46	Українська школа урядування	94
47	Університет державної фіскальної служби України	7
48	Університет імені Альфреда Нобеля	1
49	ХАРІДУ	8
50	Харківський національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова	5
51	Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна	1
52	Херсонський державний аграрно-економічний університет	1
53	Херсонський державний університет	2
54	Херсонський національний технічний університет	3
55	Херсонський РЦПК	5
56	Хмельницький регіональний центр підвищення кваліфікації	3
57	Центральноукраїнський національний технічний університет	2
58	Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького	1
59	Черкаський регіональний центр підвищення кваліфікації	6
60	Чернігівський регіональний центр підвищення кваліфікації	7
61	Чорноморський національний університет імені Петра Могили	7

Таблиця Г. 2. Показники діяльності закладів освіти з підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад за погодженими НАДС у 2020 році програмами

№ з/п	Найменування закладу освіти	Кількість програм підвищення, за якими проводилось навчання у 2020 році	Кількість груп публічних службовців, для яких організовувалось підвищення кваліфікації	Кількість публічних службовців, які були зараховані на навчання у 2020 році	Кількість публічних службовців, які успішно завершили навчання у 2020 році
1	Академія фінансового моніторингу	1	5	150	150

№ з/п	Найменування закладу освіти	Кількість програм підвищення, за якими проводилось навчання у 2020 році	Кількість груп публічних службовців, для яких організовувалось підвищення кваліфікації	Кількість публічних службовців, які були зараховані на навчання у 2020 році	Кількість публічних службовців, які успішно завершили навчання у 2020 році
2	Вінницький регіональний центр підвищення кваліфікації	8	62	4 098	4 098
3	Волинський регіональний центр підвищення кваліфікації	18	70	5 215	4 750
4	Державна екологічна академія післядипломної освіти та управління	12	15	340	340
5	Державний університет «Житомирська політехніка»	11	400	7 912	7 912
6	ДЗВО "Університет менеджменту освіти"	2	11	200	200
7	Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара	1	7	140	140
8	Донецький державний університет управління	4	5	96	96
9	ДРІДУ	8	42	956	956
10	Житомирський регіональний центр підвищення кваліфікації	2	2	57	57
11	Запорізький національний університет	1	15	300	300
12	Запорізький регіональний центр підвищення кваліфікації	8	52	2 122	2 120
13	Західноукраїнський національний університет	9	41	1 055	1 055
14	Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу	1	12	300	300
15	Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України	8	113	2 301	2 301
16	Інститут права та післядипломної освіти Міністерства юстиції	34	98	2 332	2 332
17	Києво-Могилянська школа врядування	1	8	166	166
18	Київський міський регіональний центр підвищення кваліфікації	12	44	1 210	1 210
19	Київський національний торговельно-економічний університет	2	14	300	300
20	Кіровоградський регіональний центр підвищення кваліфікації	5	15	348	348
21	КНУ імені Тараса Шевченка	5	20	630	630
22	ЛРІДУ	8	64	1 285	1 285
23	Маріупольський державний університет	9	13	518	518

№ з/п	Найменування закладу освіти	Кількість програм підвищення, за якими проводилось навчання у 2020 році	Кількість груп публічних службовців, для яких організовувалось підвищення кваліфікації	Кількість публічних службовців, які були зараховані на навчання у 2020 році	Кількість публічних службовців, які успішно завершили навчання у 2020 році
24	Миколаївський регіональний центр підвищення кваліфікації	27	87	3 745	3 745
25	НАДУ	7	52	1 914	1 914
26	Національна академія внутрішніх справ	1	14	323	323
27	Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова	7	26	548	548
28	Національний університет "Львівська політехніка"	2	7	225	225
29	Національний університет "Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка"	5	34	820	820
30	Національний університет "Чернігівська політехніка"	1	9	220	220
31	Національний університет водного господарства та природокористування	5	66	1 675	1 675
32	ОРІДУ	12	19	372	372
33	Поліський національний університет (Житомирський національний агрокологічний університет)	2	28	430	430
34	Полтавський регіональний центр підвищення кваліфікації	4	5	284	284
35	Рівненський регіональний центр підвищення кваліфікації	1	1	27	27
36	Сумський державний університет	17	80	2 050	2 050
37	Сумський регіональний центр підвищення кваліфікації	3	9	454	454
38	Тернопільський регіональний центр підвищення кваліфікації	1	2	32	32
39	Українська школа урядування	62	501	19 010	15 448
40	Університет державної фіскальної служби України	5	15	246	246
41	ХАРІДУ	7	35	753	753
42	Харківський національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова	4	19	400	400
43	Херсонський національний технічний університет	3	22	550	550
44	Хмельницький регіональний центр підвищення кваліфікації	1	3	125	125

№ з/п	Найменування закладу освіти	Кількість програм підвищення, за якими проводилось навчання у 2020 році	Кількість груп публічних службовців, для яких організовувалось підвищення кваліфікації	Кількість публічних службовців, які були зараховані на навчання у 2020 році	Кількість публічних службовців, які успішно завершили навчання у 2020 році
45	Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького	1	6	60	60
46	Черкаський регіональний центр підвищення кваліфікації	6	7	784	784
47	Чернігівський регіональний центр підвищення кваліфікації	7	16	1 395	1395
48	Чорноморський національний університет імені Петра Могили	5	22	440	440
Усього		366	2 213	68 913	64 884