



# ЗВІТ

про результати опитування  
державних службовців щодо задоволеності  
рівнем організації професійного навчання

## Вступ

Національним агентством України з питань державної служби проведено опитування державних службовців, метою якого було вивчення їх задоволеності рівнем організації професійного навчання, зокрема освітніми послугами, що надаються в системі 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), а також форм і методів підвищення кваліфікації, яким надають перевагу державні службовці.

Предметом дослідження є ключові компоненти системи забезпечення якості професійного навчання, зокрема рамки та процеси забезпечення якості освіти на рівні суб'єкта надання освітніх послуг, навчальні ресурси, актуальність програм підвищення кваліфікації тощо.

У ході опитування державним службовцям було запропоновано надати відповіді на запитання<sup>1</sup>, що стосуються кожного з 4 видів професійного навчання (підвищення кваліфікації, підготовки, стажування та самоосвіти), користування Порталом управління знаннями, їх взаємодії зі службами управління персоналом державного органу та інших аспектів професійного навчання.

Запитання стосовно програм підвищення кваліфікації були доступні лише тим респондентам, які зазначили про проходження саме цього виду професійного навчання у 2020 році.

Участь в опитуванні була добровільною та анонімною, а його результати використовуються виключно в узагальненому форматі.

Інформування про проведення опитування здійснювалося офіційними листами НАДС до центральних та місцевих органів виконавчої влади та інших органів, на які поширюється дія Закону України «Про державну службу», повідомленнями на офіційному вебсайті НАДС, у соціальних мережах.

Строк та умови проведення опитування: 27 квітня – 22 травня 2021 року, онлайн платформа Google Forms.

Репрезентативність результатів дослідження підтверджується складом респондентів за категоріями посад та їх належністю до органів державної влади відповідно до рівня в управлінській вертикалі. Так, в опитуванні взяли участь 26 633 особи, з яких: 0,1% від загальної кількості респондентів займають посади державної служби

<sup>1</sup> У деяких запитаннях респондентам була надана можливість обирати кілька варіантів відповідей.

категорії «А», 28,5% – категорії «Б», 71,4% – категорії «В». Із загальної кількості учасників опитування 6% респондентів займають посади державної служби в міністерствах, 9% – інших центральних органах виконавчої влади, 34,4% – територіальних органах центральних органів виконавчої влади, 7,8% – місцевих органах виконавчої влади, 42,8% – в інших державних органах, на які поширюється дія Закону України «Про державну службу».

За результатами дослідження підготовлено аналітичний звіт, висновки якого можуть бути покладені в основу подальшої діяльності з оновлення змісту та підвищення якості професійного навчання.

### Характеристика учасників опитування

Учасниками опитування стали 26 633 державних службовців (18,5% від фактичної кількості державних службовців в Україні станом на 31 березня 2021 року)<sup>2</sup>, 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 відповідної категорії), 7 579 державних службовців категорії «Б» (28,5% від загальної кількості респондентів та 20,4% від загальної кількості державних службовців відповідної категорії), 19 015 державних службовців категорії «В» (71,4 % респондентів та 17,8% від загальної кількості державних службовців відповідної категорії).

Розподіл учасників опитування в розрізі державних органів 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 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).

Характерною особливістю дослідження стало те, що найбільшою групою учасників опитування є державні службовці, які мають стаж

<sup>2</sup> Станом на 31 березня 2021 року відповідно до інформації про кількісний та якісний склад державних службовців у органах державної влади на державній службі України фактично працювало 144 070 державних службовців (режим доступу: <https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/DIYALNIST/KSDS/1-kvartal.pdf>)



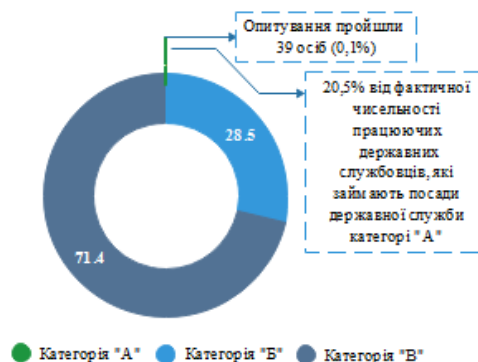
державної служби понад 10 років. Так, із 26 633 учасників опитування мають стаж державної служби:

- 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%).

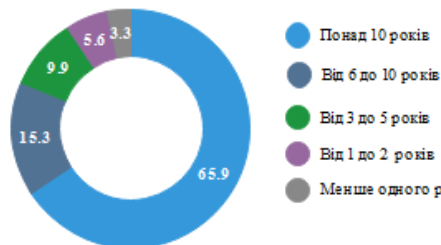
Розподіл респондентів за місцем роботи

Місце роботи	Кількість осіб
Офіс Президента України	27
Апарат Верховної Ради України	91
Секретаріат Кабінету Міністрів України	54
Міністерства	1485
Інші ЦОБВ	2385
Територіальні органи ЦОБВ	9124
Місцеві органи виконавчої влади	2080
Інші державні органи	11387

Розподіл респондентів за категоріями посад державної служби



Розподіл респондентів за стажем державної служби



Питома вага респондентів, які мають стаж державної служби понад 10 років (розподіл за місцем роботи)

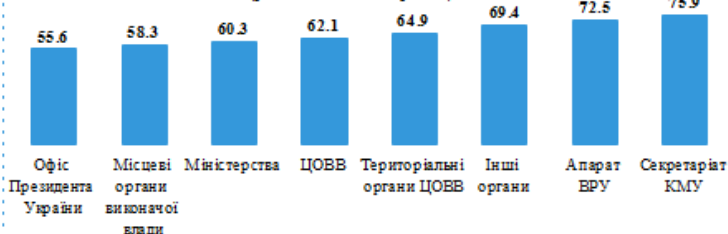


Рис. 1. Розподіл респондентів за категоріями посад державної служби, місцем роботи та стажем державної служби

## Професійне навчання державних службовців

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

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 06 лютого 2019 р. № 106 «Про затвердження Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад» (далі – Положення про систему професійного навчання) учасники професійного навчання можуть реалізовувати своє право на професійне навчання через:

підготовку – успішне виконання учасниками професійного навчання відповідної освітньо-професійної програми, що є підставою для присудження ступеня вищої освіти за рівнем 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 «Публічне управління та адміністрування»;

підвищення кваліфікації – набуття учасниками професійного навчання нових та/або вдосконалення раніше набутих компетентностей у межах професійної діяльності або галузі знань;

стажування – набуття учасниками професійного навчання практичного досвіду виконання завдань та обов'язків у професійній діяльності або галузі знань;

самоосвіту – самоорганізоване здобуття учасниками професійного навчання певних компетентностей, зокрема під час повсякденної діяльності, пов'язаної з професійною, громадською або іншою діяльністю, дозвіллям.

Забезпечення на інституційному рівні якості професійного навчання, створення умов для розвитку кожного з його видів визначає перспективу професіоналізації державної служби в цілому. Тому під час опитування респондентам було запропоновано зазначити види професійного навчання, за якими вони підвищували рівень професійної компетентності у 2020 році.



Рис. 2. Розподіл респондентів, які проходили професійне навчання у 2020 році, за видами професійного навчання та категоріями посад державної служби

Дані проведеного опитування свідчать про широке поширення самоосвіти у системі професійного навчання управлінських кадрів. 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 визначено, що у 2020 році частка самоосвіти серед інших видів професійного навчання в межах виконання індивідуальної програми може становити не більше 50 відсотків загальної кількості отриманих кредитів ЄКТС за результатами виконання програми (до 2020 року – не менше 10 і не більше 20 відсотків). Така увага до самоосвіти в цілому відповідає сучасній тенденції професіоналізації кадрів, коли самоосвіта розглядається як один із найбільш ефективних і доступних засобів підвищення професійної компетентності.

Також 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 281 «Публічне управління і адміністрування».

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

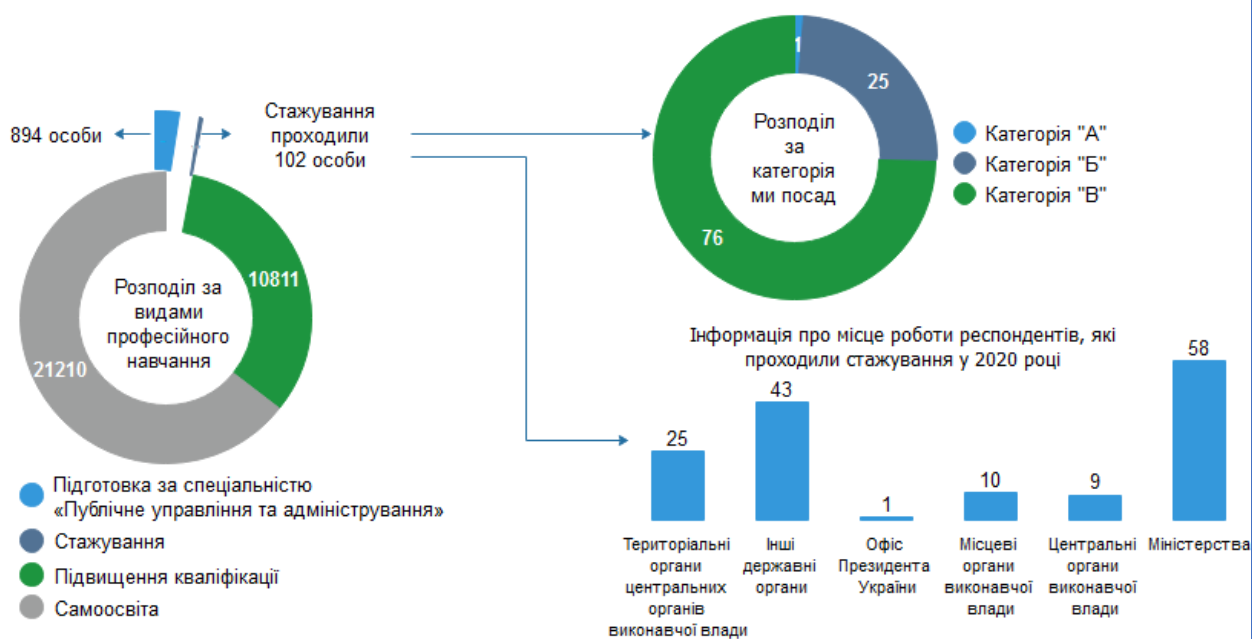


Рис. 3. Види професійного навчання, в яких респонденти брали участь протягом 2020 року, %

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).

### Підвищення кваліфікації

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.

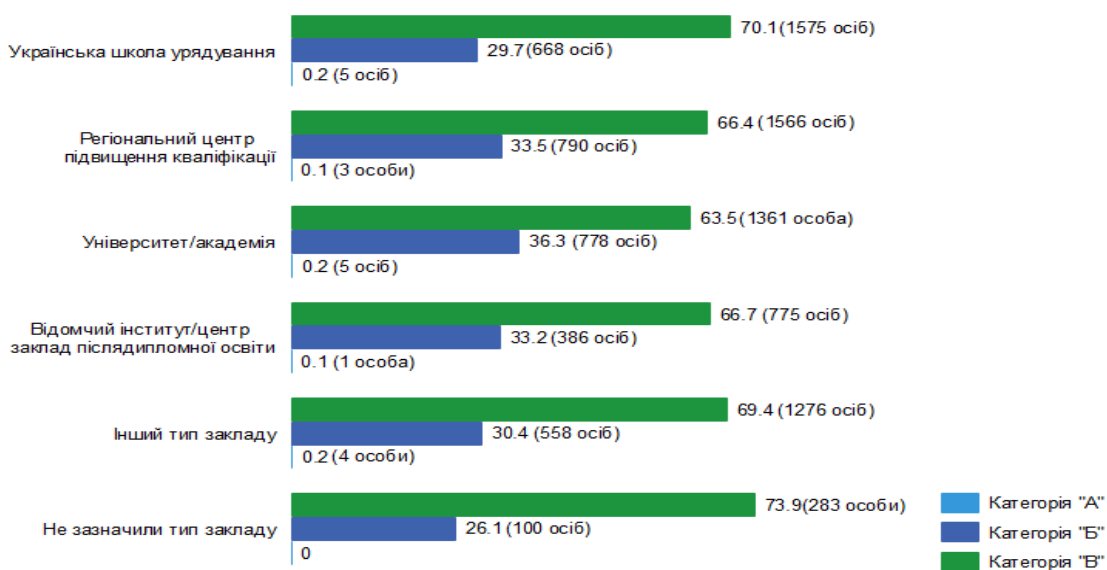


Рис. 4. Заклади освіти, в яких респонденти проходили підвищення кваліфікації протягом 2020 року, %



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.

Респонденти також враховували можливість навчання за рахунок коштів державного бюджету, рекомендації колег, керівництва та служби управління персоналом, зручний графік проведення навчання.

Окремим напрямом опитування було дослідження питання щодо вибору державними службовцями суб'єкта надання освітніх послуг. Як показали результати опитування, при виборі суб'єкта надання освітніх послуг понад 70% респондентів 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 у нього державного замовлення на підвищення кваліфікації, договору державного органу із закладом освіти про надання освітніх послуг, а також вартість навчання.

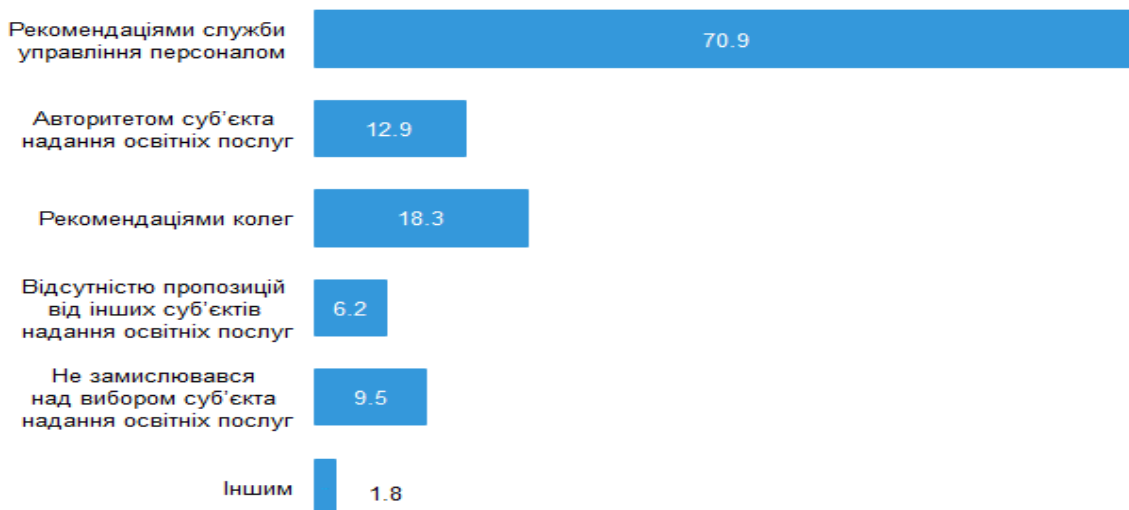


Рис.5. Чим керувалися респонденти при виборі суб'єкта надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації, %

У рамках опитування респондентам також було запропоновано дати відповідь на запитання стосовно того, чи справдилися їх очікування від навчання. Більше половини із них (53,5%) зазначили, що очікування від



програм підвищення кваліфікації виправдались повністю, 34% відповіли, що скоріше виправдалися ніж ні. Не виправдалися очікування від проведення підвищення кваліфікації у 6% опитаних.



Рис. 6. Наскільки справдалися очікування респондентів від програм підвищення кваліфікації, %

Приблизно в аналогічному співвідношенні респонденти висловилися про їх задоволеність змістом програм підвищення кваліфікації. Цілком задоволеними залишилися 53,8% опитаних, частково задоволеними – 35,5%. Повністю або частково незадоволені змістом програм підвищення кваліфікації 5,8% учасників опитування.



Рис. 7. Якою мірою респонденти були задоволені змістом програм підвищення кваліфікації, %

Оцінюючи складність 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 не складними для опанування, тоді як 18,3% – наголосили на їх складності.

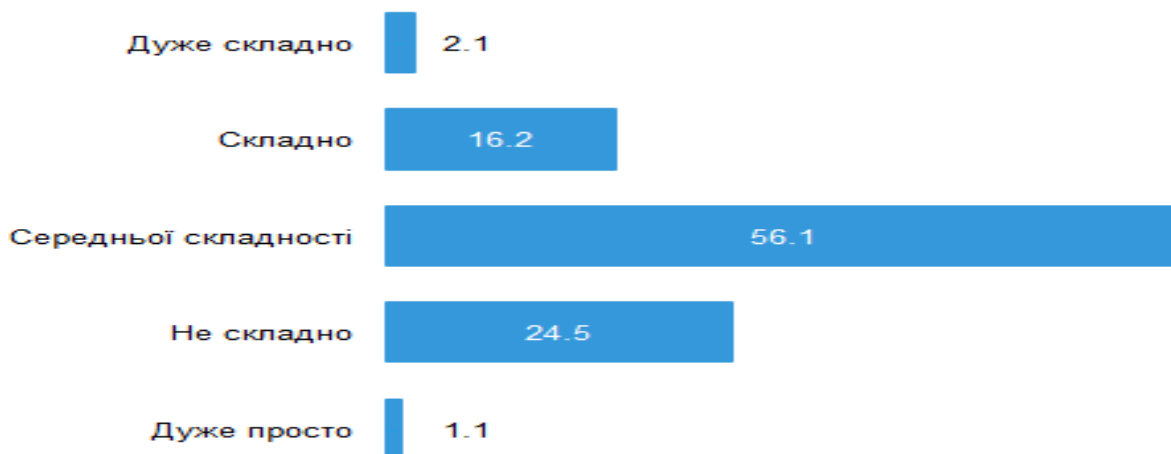


Рис. 8. Оцінка респондентами складності навчального матеріалу, %

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 та навичок 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. 9. Оцінка респондентами відповідності програм підвищення кваліфікації заданим 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. Найвище 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 новизну інформації у програмах підвищення кваліфікації.

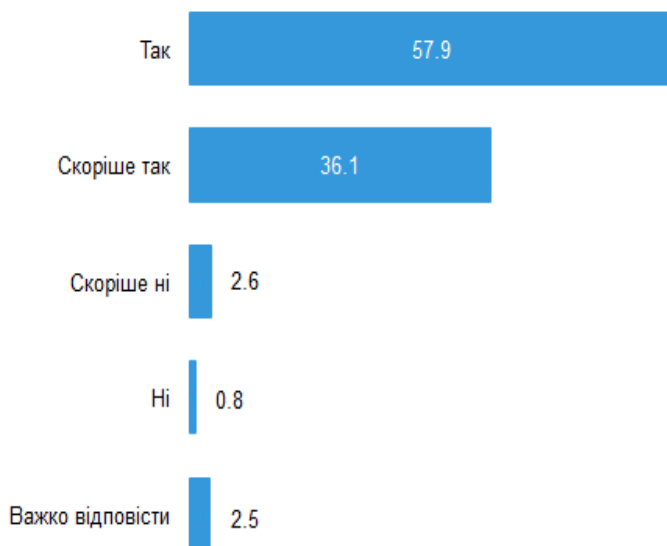


Рис. 10. Чи зрозумілими були для респондентів форми контрольних заходів та оцінювання результатів навчання, %.

були скоріше чіткими та зрозумілими ніж ні.

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.

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 – обрали варіант, що вони

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, навички. Водночас для 6,4% опитаних підвищення кваліфікації не принесло результатів частково або повністю.



Рис. 11. Чи вдалося респондентам поглибити знання, удосконалити уміння та/або навички в результаті підвищення кваліфікації, %



Рис. 12 Чи мали можливість респонденти використовувати у професійній діяльності знання, уміння та навички набуті/удосконалені під час професійного навчання, %

варіант відповіді «переважно так», 27,9% – «частково». 6% учасників опитування зазначили, що взагалі не мали можливості використати отримані під час навчання знання.

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».

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 27,9% – «частково».





Рис. 13. Причини, з яких респонденти не мали можливості використовувати в професійній діяльності набуті та/або удосконалені знання, уміння та навички. %

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.

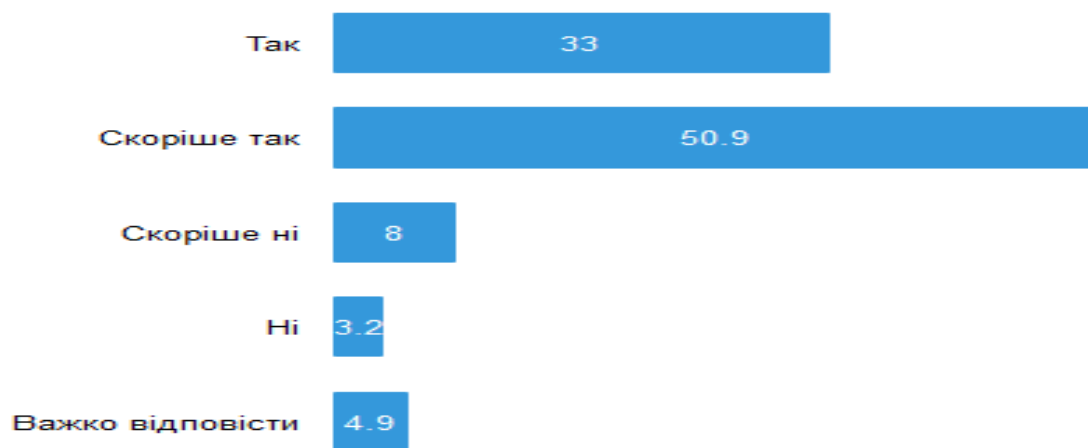


Рис. 14. Чи вважають респонденти знання, уміння та/або навички, які були здобуті під час підвищення кваліфікації, практично орієнтованими та такими, що можуть бути застосовані у повсякденній професійній діяльності, %

### 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.

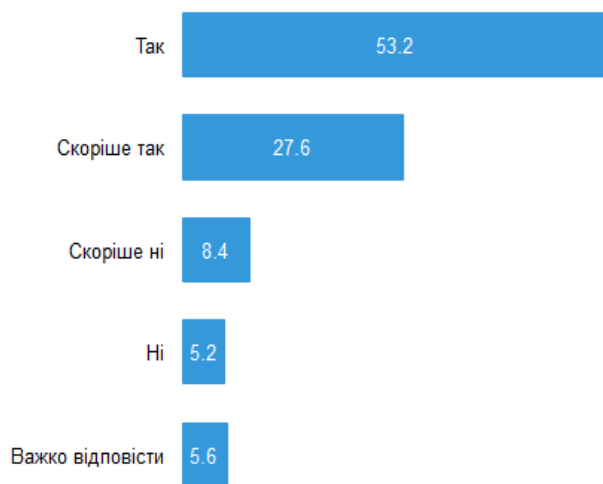


Рис. 15. Чи створюються в державному органі належні умови для професійного навчання, %.

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. Відповісти 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.

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

Заслуговує 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 та територіальних органах центральних органів

виконавчої влади, та 49%, 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.

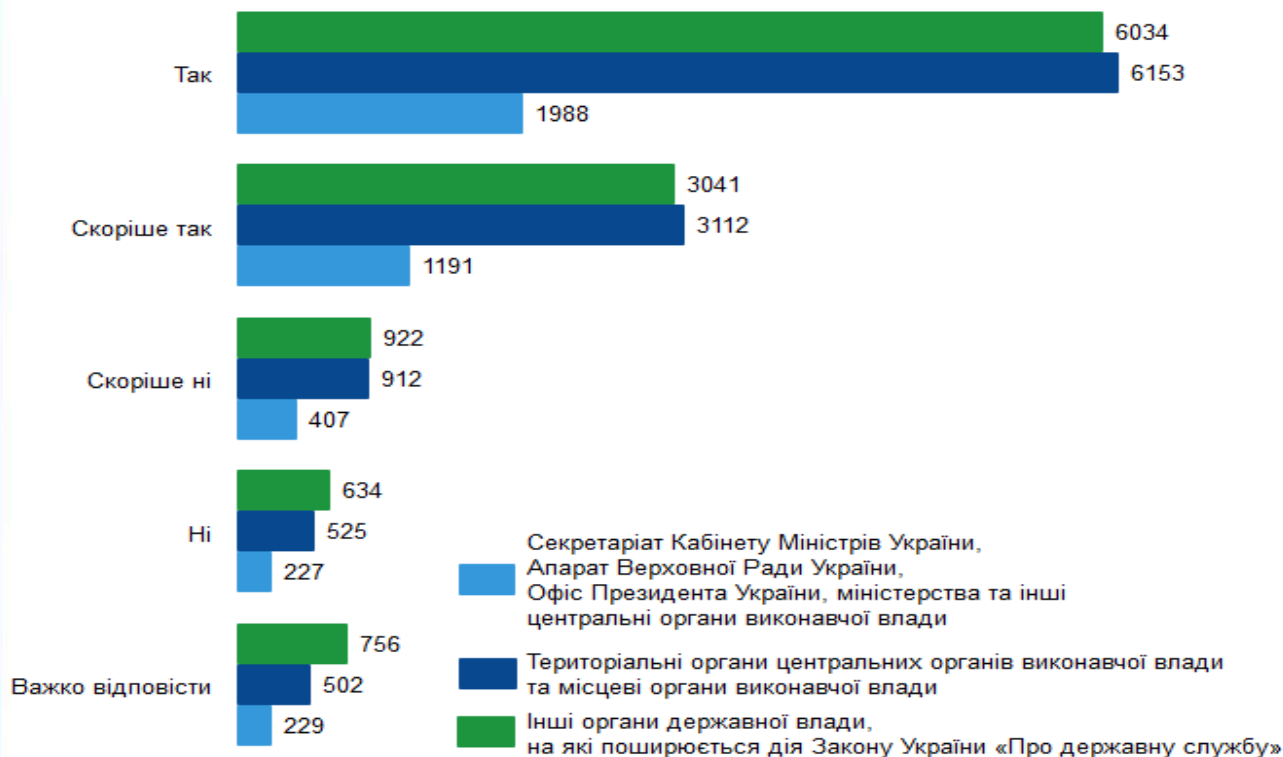


Рис. 16. Чи вважають респонденти, що їм створюються умови для професійного навчання, осіб



Рис. 17. Чи допомагає служба управління персоналом із професійним навчанням, %

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 організації професійного навчання.

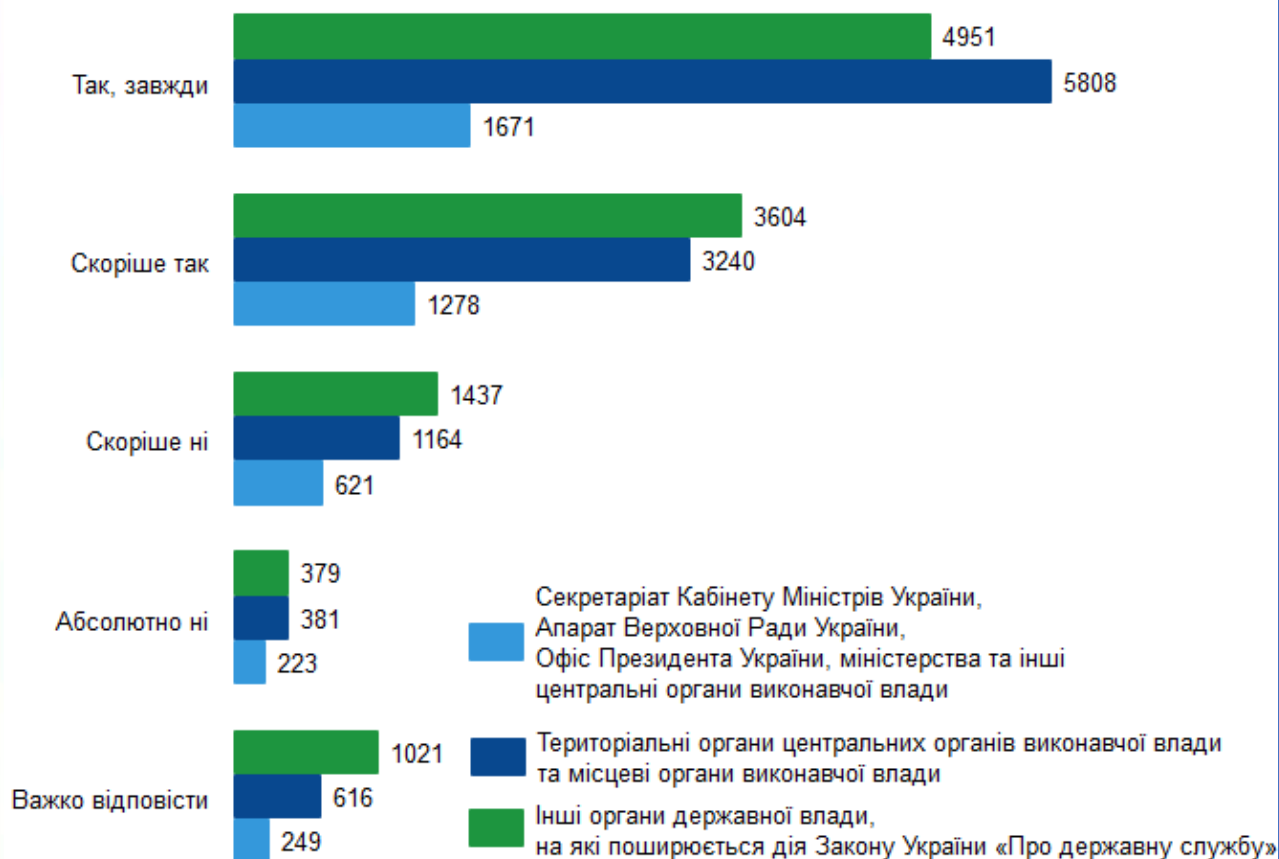


Рис. 18. Рівень задоволеності допомогою служби управління персоналом, за типом державного органу, осіб

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 %).

Сучасна система професійного навчання державних службовців ураховує 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). Відповідно до Положення про вебпортал управління знаннями у сфері професійного навчання «Портал управління знаннями», затвердженого наказом НАДС від 26 листопада 2019 року № 209-19, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України



12 грудня 2019 року за № 1234/34205, Портал управління знаннями є державною спеціалізованою інформаційно-телекомунікаційною системою, що 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.



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

використали Портал для запису на навчання, 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

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. Більша частина респондентів (53,6%) відзначили, що



Рис. 20. Чи задоволені респонденти представленими на Порталі управління знаннями темами програм підвищення кваліфікації, %

управління знаннями.

У рамках опитування користувачі Порталу управління знаннями мали можливість висловити свої побажання щодо його роботи. Серед висловлених побажань – оптимізація інструментів для пошуку програм підвищення кваліфікації користувачами, можливість отримувати



Рис. 21. Задоволеність респондентів змістом онлайн курсів на вебплатформах, %

повідомлення на електронну адресу при відкритті набору на навчання з обраної тематики та створення можливості користувачам власноруч змінювати вказану при 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 користувалися 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.

У рамках опитування 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.

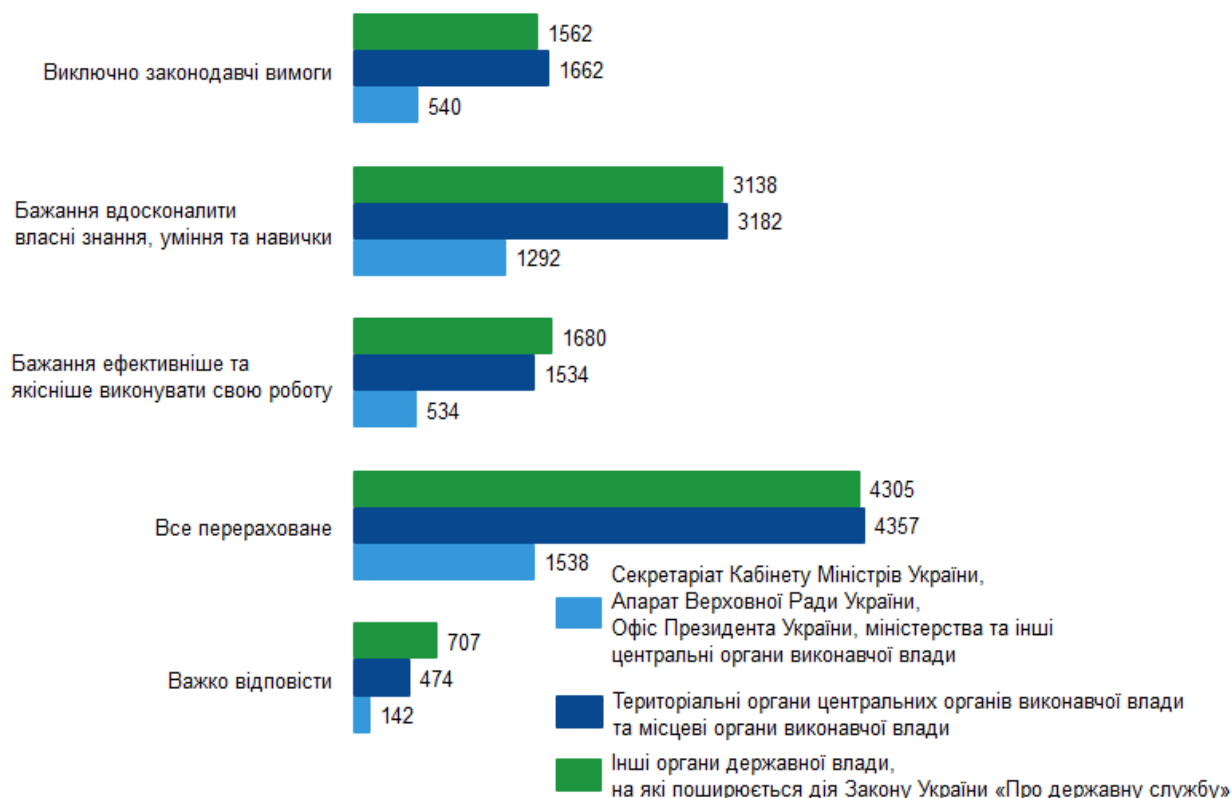


Рис. 22. Мотивація респондентів для проходження професійного навчання, за типом державного органу, осіб

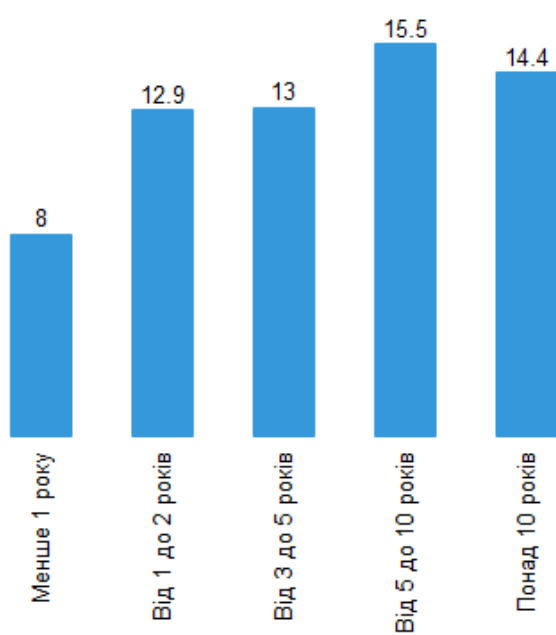


Рис. 23. Розподіл державних службовців, які вмотивовані на професійне навчання виключно вимогами законодавства, за стажем державної служби, %

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).

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.

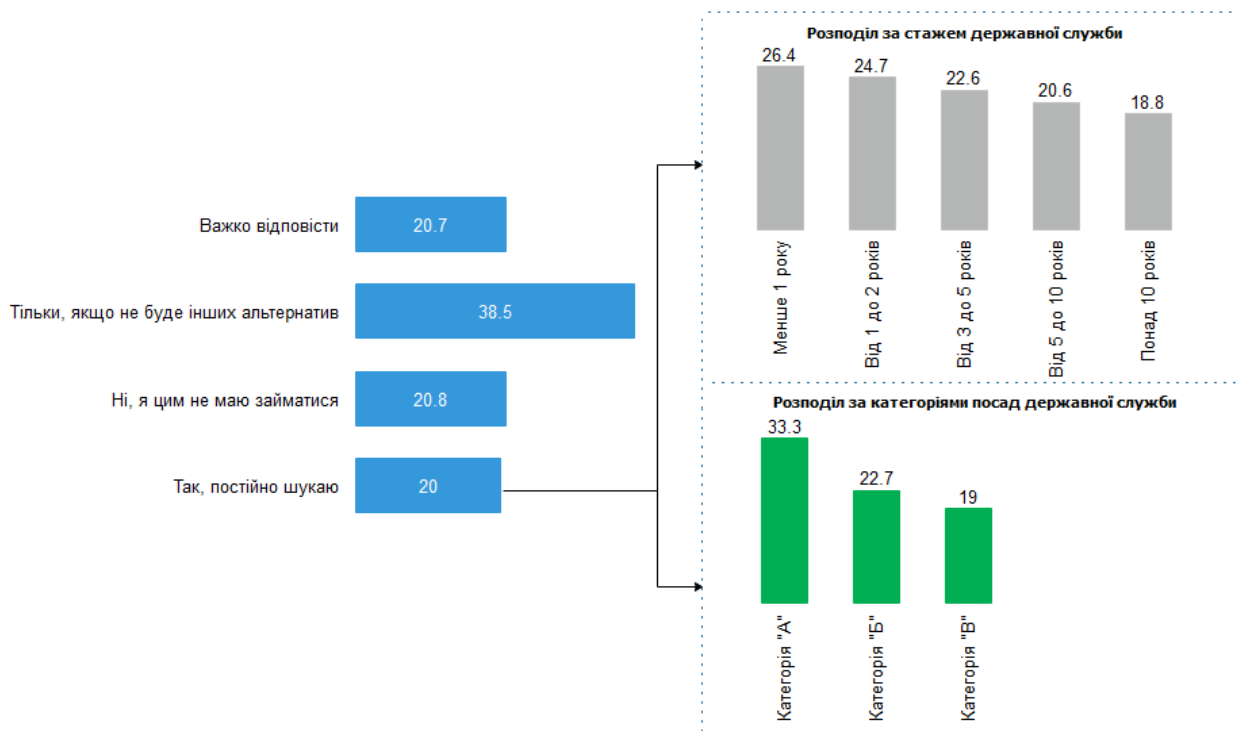


Рис. 24. Розподіл державних службовців, які шукають можливості професійного навчання за рахунок донорських коштів, за стажем державної служби, %

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 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 службовців вже 18,8%.



Рис. 25. Чи доводилось респондентам витратити власні кошти на професійне навчання протягом 2020 року, %

Опитування також включало запитання 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. Згідно з результатами, на оплату підвищення кваліфікації та самоосвіту витрачали власні кошти відповідно 8,4% та 8,7% опитаних. 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 з професійного навчання висловили 13,1% респондентів, а 38,6% – лише в разі відсутності інших альтернатив. Водночас 34,4% респондентів висловили неготовність 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%.

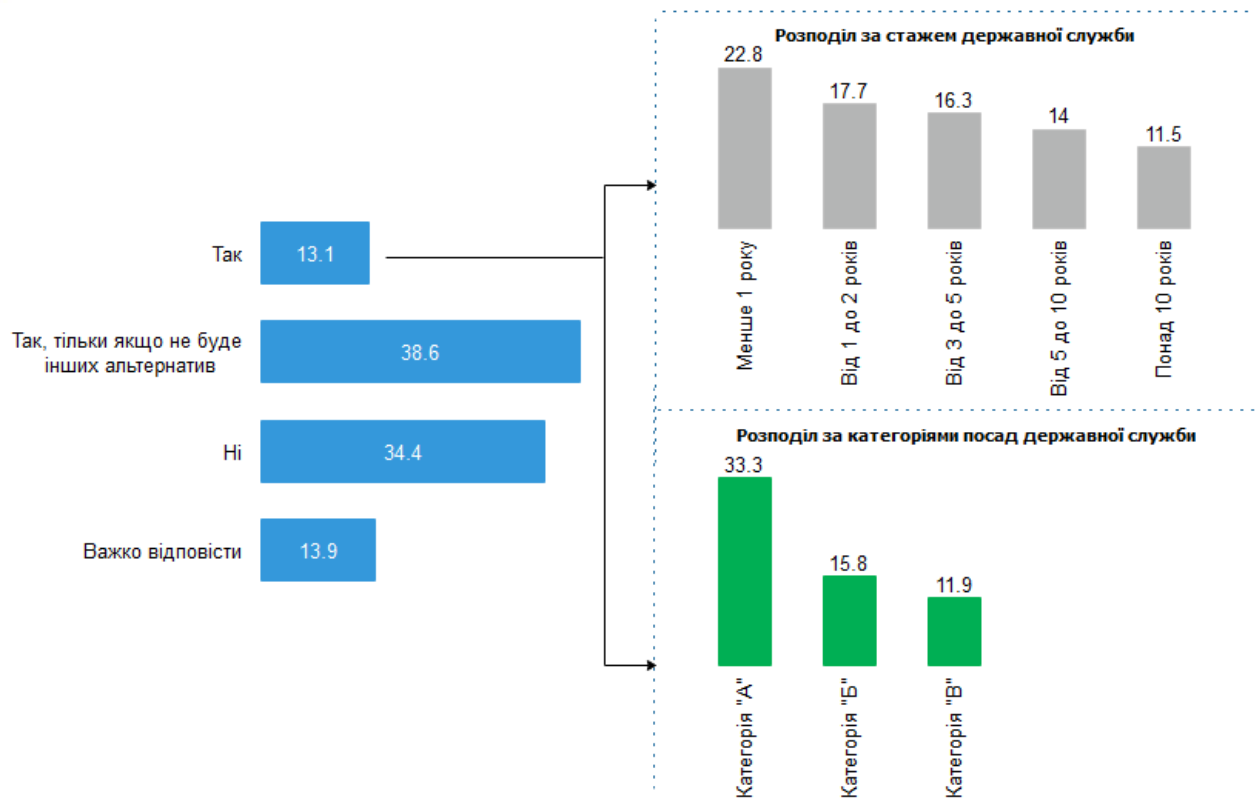


Рис. 26. Розподіл державних службовців, які готові витратити власні кошти на професійне навчання, за стажем та категоріями посад державної служби, %

Отже, за результатами опитування простежується тенденція щодо зменшення мотивації державних службовців для самостійного пошуку можливостей для професійного навчання при збільшенні їх стажу державної служби.

### Резюме

В опитуванні щодо задоволеності державних службовців рівнем організації професійного навчання взяв участь майже кожний п'ятий державний службовець України. При цьому серед респондентів частка працівників центральних органів виконавчої влади та їх територіальних органів становила 43,4%. Участь в опитуванні державних службовців, які займають посади в органах державної влади та інших органах, на які поширюється дія Закону України «Про державну службу», а також представляють всі категорії посад державної служби, дозволила забезпечити максимальну достовірність та об'єктивність результатів опитування.

Серед державних службовців найбільш популярними видами професійного навчання є підвищення кваліфікації та самоосвіта (в 2020 році їх пройшли 10 811 та 21 210 респондентів відповідно), тоді як стажування в 2020 році пройшли лише 102 учасники опитування. Причиною зменшення ваги стажування у структурі професійного навчання стало встановлення як

в Україні, так і за кордоном карантину та запровадження посиленних протиепідемічних заходів у зв'язку із значним поширенням гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2.

Серед закладів післядипломної освіти, що здійснюють підвищення кваліфікації державних службовців, найбільшою популярністю користується Українська школа урядування, в якій підвищення кваліфікації пройшло майже ж стільки респондентів (2 248 осіб), скільки в усіх регіональних центрах підвищення кваліфікації разом (2 359 особи).

Під час вибору програми підвищення кваліфікації більшість респондентів керувалися можливістю подальшого застосування нових або удосконалених знань, умінь та навичок у професійній діяльності, а при виборі закладу освіти вони здебільшого враховували рекомендації служби управління персоналу відповідного державного органу.

Відповіді респондентів на запитання стосовно програм підвищення кваліфікації свідчать, що переважна більшість опитаних цілком схвально або скоріше схвально оцінили їх зміст, тривалість та організацію навчання. Очікування більшості респондентів щодо програм підвищення кваліфікації виправдалися, а здобуті знання, уміння та навички в подальшому успішно застосовувалися в повсякденній роботі державних службовців.

Переважна кількість респондентів (80,8%) вважають, що керівниками відповідного державного органу створюються належні умови для їх професійного розвитку (повністю або частково), 77,1% – відзначили, що отримують допомогу в організації проходження професійного навчання (повністю або переважно) від служби управління персоналом.

Серед державних службовців, які взяли участь в опитуванні, 81,6% є зареєстрованими користувачами Порталу управління знаннями, 67,2% респондентів повністю або переважно задоволені тематикою програм підвищення кваліфікації, представлених на Порталі.

Зазначаючи основні мотивуючі до професійного навчання фактори, майже кожен десятий респондент відзначив, що проходить професійне навчання виключно з огляду на законодавчі вимоги. При цьому понад 15% з таких респондентів мають стаж державної служби від 5 до 10 років, а 8% – менше одного року.

Кожен п'ятий державний службовець під час опитування відзначив, що самостійно здійснює пошук можливостей для професійного навчання за рахунок коштів міжнародної технічної допомоги (донорських коштів), при цьому найбільш таких державних службовців серед категорії «А» (33%), а найменше – серед категорії «В» (19%). Слід відзначити, що за результатами опитування кількість державних службовців, які самостійно шукають можливості професійного навчання за рахунок донорських коштів, зменшується із зростанням їх стажу державної служби. Якщо серед

державних службовців зі стажем понад 10 років таких 18,8%, то серед державних службовців зі стажем до одного року – вже 26,4%.

За результатами опитування виявлено залежність між стажем державної служби, категорією посади державної служби і готовністю державних службовців витратити власні кошти на свій професійний розвиток. Так, серед категорії «А» інвестувати власні кошти у свій професійний розвиток готовий кожен третій опитаний (33%), а серед категорії «В» – лише кожен десятий (11,9%). Також, якщо серед державних службовців зі стажем державної служби до 1 року таких осіб 22,8%, то зі стажем понад 10 років – лише 11,5%.

У цілому результати опитування показують 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.