

ЗВІТ
ПРО УЗАГАЛЬНЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ПОТРЕБ
У ПРОФЕСІЙНОМУ НАВЧАННІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ
НА 2020 РІК

Однією із основних передумов створення професійної, ефективної, орієнтованої на громадян державної служби є забезпечення безперервного професійного розвитку державних службовців, що базується на інтеграції знань, умінь і компетентностей, а також підвищення ефективності та якості організації їх професійного навчання.

У цьому контексті вагомого значення набуває вивчення індивідуальних потреб державних службовців у професійному навчанні та створення належних умов для їх задоволення, зокрема шляхом змістовного наповнення відповідних програм підвищення кваліфікації.

Визначення індивідуальних потреб в удосконаленні професійних компетентностей державних службовців здійснюється державними органами відповідно до:

Закону України «Про державну службу»;

Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 06 лютого 2019 р. № 106 (далі – Положення про систему професійного навчання);

Порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 серпня 2017 р. № 640 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 10 липня 2019 р. № 591);

Методики визначення та проведення аналізу потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, затверджених наказом НАДС від 15 жовтня 2019 р. № 188-19, зареєстрованих в Міністерстві юстиції України 13 листопада 2019 р. за № 1157/34128 (далі – Методика визначення та проведення аналізу потреб у професійному навчанні);

Типового положення про службу управління персоналом державного органу, затвердженого наказом НАДС від 03 березня 2016 р. № 47, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 23 березня 2016 р. за № 438/28568;

Методичних рекомендацій щодо складання та моніторингу виконання індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності державного службовця (індивідуальної програми професійного розвитку), затверджених наказом НАДС від 04 грудня 2019 р. № 221-19.

Відповідно до Методики визначення та проведення аналізу потреб у професійному навчанні індивідуальні потреби державних службовців

визначаються державними органами за результатами щорічного оцінювання їх службової діяльності та з урахуванням:

встановлених для державних службовців на наступний рік завдань і ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності;

самооцінки компетентностей та професійних потреб державних службовців;

функцій та основних напрямів діяльності, стратегічних цілей та завдань державного органу;

вимог пунктів 14 та 15 Положення про систему професійного навчання щодо обов'язковості підвищення кваліфікації за загальними та/або спеціальними програмами тощо.

Визначені за результатами щорічного оцінювання службової діяльності індивідуальні потреби державних службовців враховуються під час складання відповідних індивідуальних програм підвищення рівня професійної компетентності (індивідуальних програм професійного розвитку) (далі – індивідуальна програма).

За результатами узагальнення індивідуальних програм державні органи щороку надсилають НАДС інформацію про потреби в професійному навчанні державних службовців, які займають посади державної служби категорій «Б» та «В» (далі – державні службовці категорій «Б» та «В»), та копії індивідуальних програм державних службовців, які займають посади державної служби категорії «А» (далі – державні службовці категорії «А»).

НАДС в межах повноважень та з метою належної організації підвищення кваліфікації державних службовців надсилає закладам освіти результати вивчення індивідуальних потреб, зокрема переліки пріоритетних напрямів (тем) підвищення кваліфікації для їх подальшого врахування під час розроблення та формування змісту програм підвищення кваліфікації, а також складання відповідних планів-графіків підвищення кваліфікації на поточний рік.

Результати узагальнення індивідуальних потреб у професійному навчанні державних службовців категорії «А»

Відповідно до «Звіту про кількісний склад державних службовців», який щороку формується НАДС, 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, 74 посади державної служби категорії «А» залишались вакантними.



Рис. 1 Кількісний склад державних службовців категорії «А» в державних органах (осіб)

Під час визначення індивідуальних потреб у професійному навчанні державних службовців вищого корпусу державної служби узагальнено та проаналізовано 63 копії індивідуальних програм державних службовців категорії «А», що надійшли від Секретаріату Кабінету Міністрів України, Державного управління справами, 6 міністерств, 22 центральних органів виконавчої влади, 4 інших державних органів, юрисдикція яких поширюється на всю територію України, 2 колегіальних органів, 2 органів судової влади та прокуратури.

Проведений аналіз індивідуальних програм державних службовців категорії «А» показав, що потребу у професійному навчанні було визначено для: керівника апарату (секретаріату) постійно діючого допоміжного органу, утвореного Президентом України; державного секретаря Кабінету Міністрів України та 5 його заступників; 6 державних секретарів міністерств; 14 керівників та 27 заступників керівників центральних органів виконавчої влади, які не є членами Кабінету Міністрів України; 3 керівників державної служби в інших державних органах, юрисдикція яких поширюється на всю територію України; 6 керівників та заступників керівників апаратів /секретаріатів органів судової влади та прокуратури.

Розподіл представників вищого корпусу державної служби, яким затверджено індивідуальні програми, за гендерною ознакою засвідчив, що із 63 державних службовців категорії «А» 70% (44 особи) – чоловіки, 30% (19 осіб) – жінки.



Рис. 2 Кількість державних службовців категорії «А», яким затверджено індивідуальні програми, за посадами державної служби та гендерною ознакою (осіб)

Результати аналізу індивідуальних потреб у професійному навчанні продемонстрували, що 63 представники вищого корпусу державної служби визначали переважно по 3 професійні компетентності, рівень яких планується підвищити у поточному році. Загалом для державних службовців категорії «А» пріоритетним є удосконалення таких компетентностей, як:

- «управління змінами» (38 осіб);
- «професійні знання» (25 осіб);
- «управління ефективністю та розвиток людських ресурсів» (22 особи);
- «лідерство» (18 осіб);
- «комунікація та взаємодія» (13 осіб).

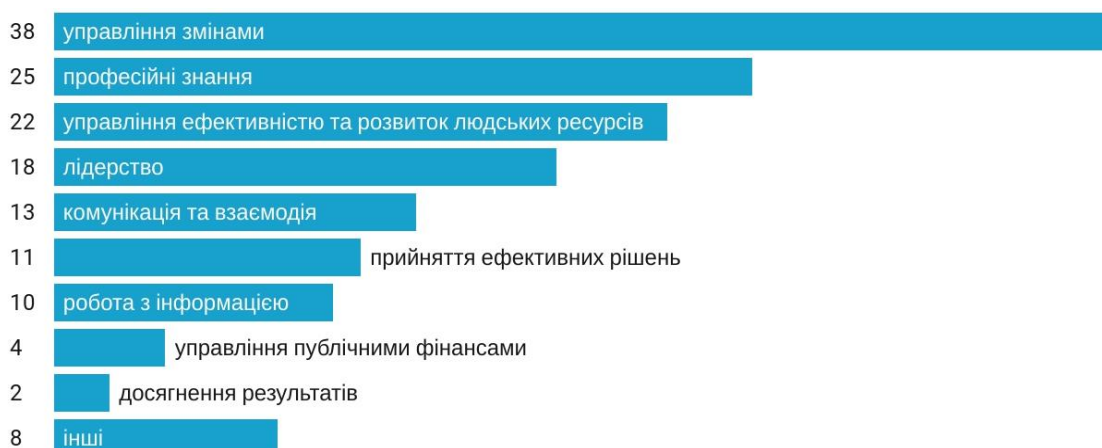


Рис. 3 Професійні компетентності державних службовців категорії «А», які потребують удосконалення¹

¹ На рис. 3 до інших компетентностей віднесено: стратегічне управління та планування, публічне управління та адміністрування, інноваційний менеджмент, інноваційні технології, навички інноваційного мислення, сучасні інформаційні технології.

Також результати аналізу показали, що більшість представників вищого корпусу державної служби віддали перевагу удосконаленню професійних компетентностей шляхом підвищення кваліфікації, зокрема, за загальними короткостроковими програмами та самоосвіти.

У розрізі видів професійного навчання державні службовці категорії «А» найбільш актуальними для себе визначили такі напрями професійного навчання (рис. 4):

підвищення кваліфікації за:

загальними короткостроковими програмами – за напрямками «управління змінами» (32 особи, 50,1%), «лідерство» (23 особи, 36,5%) та «управління персоналом на державній службі» (18 осіб, 28,6%);

загальними професійними (сертифікатними) програмами – за напрямками «підвищення кваліфікації вперше призначених на посади державної служби категорії «А» (3 особи, 4,7 %), «підвищення кваліфікації державних службовців» (не рідше одного разу на три роки) (3 особи, 4,7 %) та «підвищення рівня володіння іноземною мовою» (2 особи, 3,2 %);

самоосвіта – за напрямками «управління публічними фінансами» (6 осіб, 9,5%), «управління змінами» (6 осіб, 9,5%) та іншими напрямками, зазначеними в індивідуальних програмах (19 осіб, 30 %)²;

стажування – за напрямками «з питань мотивування працівників до ефективної діяльності» (1 особа, 1,6 %) та «робота з професійними асоціаціями, членами яких є ліцензіати Національної Рада України з питань телебачення і радіомовлення» (1 особа, 1,6 %);

підготовка (навчання за освітньо-професійною програмою підготовки магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування» – 1 особа або 1,6 %.

² Окрім зазначених на рис. 4 напрямів професійного навчання представники вищого корпусу державної служби визначили актуальними й інші напрями/теми професійного навчання для самоосвіти, зокрема: знання законодавства в різних сферах, аналіз альтернатив, аналіз даних, креативне та ефективне мислення, стресостійкість, робота з інформацією, дизайн-мислення для інновацій, інноваційний менеджмент в органах влади, іміджеві технології та медіаосвіта, написання проєктів та грантів, управління проєктами, управління державними програмами, цифрова грамотність та smart-технології

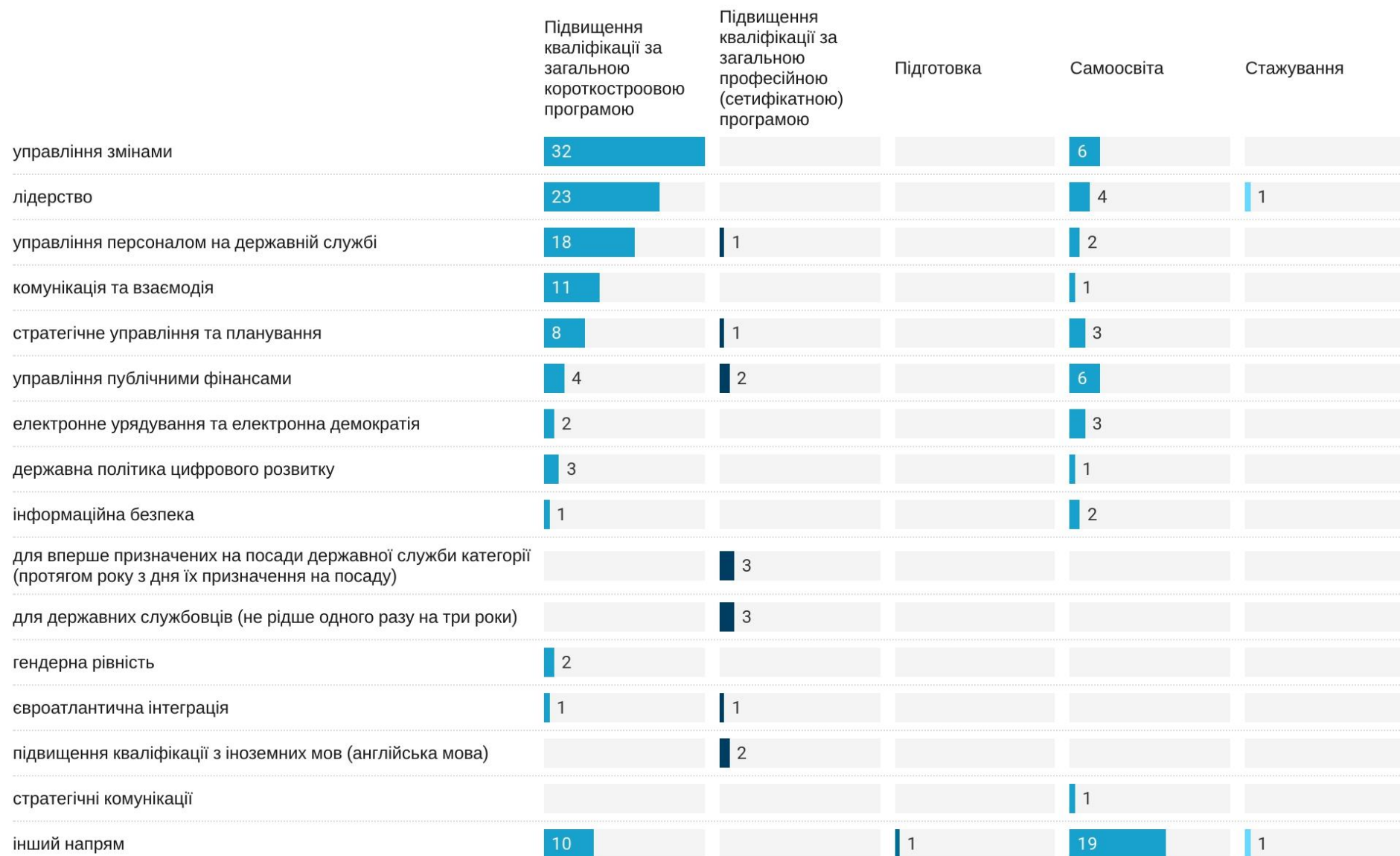


Рис. 4 Потреби у професійному навчанні державних службовців категорії «А» за напрямами та видами професійного навчання

Таким чином, у 2020 році, як і у 2019 році, для представників вищого корпусу державної служби найбільш пріоритетним залишається навчання за загальними короткостроковими програмами підвищення кваліфікації з питань управління змінами. Водночас зросла актуальність навчання за загальними короткостроковими програмами підвищення кваліфікації з питань лідерства та управління персоналом на державній службі. У порівнянні із 2019 роком зменшився запит на підвищення кваліфікації з питань комунікації та взаємодії, знання законодавства та управління публічними фінансами.

За результатами узагальнення індивідуальних програм НАДС сформовано перелік орієнтовних напрямів (тем) підвищення кваліфікації державних службовців категорії «А» (таблиця 1), який буде рекомендовано суб'єктам надання освітніх послуг (провайдерам) для врахування при розробленні та формуванні змісту відповідних загальних короткострокових програм підвищення кваліфікації у 2020 році.

Таблиця 1

Перелік орієнтовних напрямів (тем) підвищення кваліфікації державних службовців категорії «А» за загальними короткостроковими програмами

Орієнтовні напрями (теми) підвищення кваліфікації
гендерна рівність
реалізація гендерної політики
державна політика цифрового розвитку
принципи державної політики цифрового розвитку цифрова грамотність. Smart-технології цифрові технології
електронне урядування та електронна демократія
концептуальні засади впровадження електронного урядування та електронної демократії робота в умовах електронного урядування обробка і аналіз великих даних
євроатлантична інтеграція
державна політика у сфері євроатлантичної інтеграції: проблеми та перспективи
інформаційна безпека
основи інформаційної безпеки захист інформації в мережах
комунікація та взаємодія
ведення ділових переговорів вступ до медіації нові методи роботи із громадськістю публічний виступ у системі управлінських комунікацій розбудова партнерських відносин техніки і прийоми ефективної комунікації формування та розвиток управлінсько-комунікативної компетентності зміни у законодавстві з питань державної служби та електронних комунікацій
лідерство
лідерство у державному управлінні лідерство та технології управління персоналом управлінська риторика та ораторська майстерність лідера інтегральна динаміка. Еволюція мислення, лідерства, економіки і політики аналіз альтернатив роль трансформаційного лідерства та організаційної культури

роль лідера у забезпеченні ефективного управління психологія ефективної діяльності та управління самоменеджмент сучасного керівника, алгоритм продуктивного мислення технології прийняття ефективних рішень управлінська комунікація на шляху реалізації цілей ухвалення рішень в умовах реформування, розробка операційного плану, орієнтація на результат
стратегічне управління та планування
стратегічне управління та проєктний менеджмент в державних органах розвиток навичок стратегічного мислення, управління і планування стратегічний та інноваційний менеджмент в державних органах
стратегічні комунікації
стратегічні комунікації державно-приватне партнерство як механізм розвитку економіки основи міжнародної взаємодії
управління змінами
управління змінами в умовах модернізації державного управління та проведення структурних реформ роль керівництва в управлінні змінами, командні зміни впровадження, сприйняття та оцінка ефективності змін управління змінами у стратегічному розвитку організації механізми оцінки ризиків антикризове управління в умовах державного управління опір організаційним змінам та шляхи його подолання
управління персоналом на державній службі
впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами ефективне управління людськими ресурсами як запорука ефективного функціонування державного органу інноваційні технології управління персоналом мотивація державних службовців до ефективної професійної діяльності організація роботи та контроль за її виконанням технології управління конфліктами особливості сучасного управління розвитком людських ресурсів управління людськими ресурсами та діджиталізація державного управління
управління публічними фінансами
основи управління публічними фінансами нові підходи до управління публічними фінансами: зміна підходу до бюджетування, нове законодавство у сфері управління публічними фінансами, програмно-цільовий метод у бюджетному процесі фінансове та ресурсне забезпечення діяльності державних органів: фінансово-господарські питання, державні закупівлі державні закупівлі в Україні: законодавство та практика застосування особливості бюджетування у державній сфері поглиблене вивчення міжнародних стандартів бухгалтерського обліку та фінансової звітності фінансове обґрунтування управлінських рішень
інші напрями
дизайн-мислення для інновацій інноваційний менеджмент в органах влади інноваційні іміджеві технології. Медіаосвіта інноваційні способи роботи з інформацією інформаційно-аналітична діяльність як інструмент забезпечення відкритості публічної влади креативне та ефективне мислення написання проєктів та грантів стресостійкість управління державними програмами (моніторинг та оцінювання) тайм-менеджмент

Результати узагальнення індивідуальних потреб у професійному навчанні державних службовців категорій «Б» та «В»

Відповідно до «Звіту про кількісний склад державних службовців» станом на 31 грудня 2019 року в Україні нараховувалося 50 097 фактично працюючих державних службовців категорії «Б» та 142 779 державних службовців категорії «В».

З метою визначення індивідуальних потреб у професійному навчанні державних службовців категорій «Б» та «В» на 2020 рік узагальнено інформацію щодо індивідуальних потреб у професійному навчанні 87 049 державних службовців міністерств, інших центральних органів виконавчої влади та державних органів (24 997 – державних службовців категорії «Б», 62 052 – державних службовців категорії «В»), які надійшли від Офісу Президента України, Апарату Верховної Ради України, Секретаріату Кабінету Міністрів України, Державного управління справами, 15 міністерств, 21 служби, 11 агентств, 6 органів судової влади та прокуратури, 29 інших державних органів, юрисдикція яких поширюється на всю територію України, та територіальних органів НАДС (щодо індивідуальних потреб державних службовців місцевих державних адміністрацій). Водночас 11 державних органів не надали відповідної інформації³.

За гендерною ознакою розподіл державних службовців, яким затверджено індивідуальні програми, показав, що 76% державних службовців категорії «Б» склали жінки (19 025 осіб), 24% – чоловіки (5 972 особи); серед державних службовців категорії «В» жінки склали 83% (51 771 особа), чоловіки – 17% (10 281 особа).



Рис. 5 Кількість державних службовців категорії «Б», яким затверджено індивідуальну програму (осіб)

³ Представництво Президента України в Автономній Республіці Крим, Державна служба України з етнополітики та свободи совісті, Державна соціальна служба України, Державна митна служба України, Державне агентство резерву України, Національна комісія зі стандартів державної мови, Конституційний суд України, Комітет із Державної премії України в галузі архітектури, Комітет з Державних премій України в галузі науки і техніки, Комітет з Національної премії України імені Тараса Шевченка, Комітет з Державної премії України в галузі освіти.

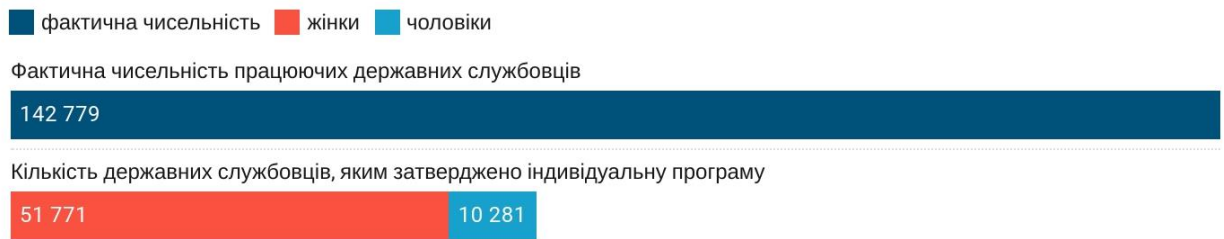


Рис. 6 Кількість державних службовців категорії «В», яким затверджено індивідуальну програму (осіб)

Результати аналізу інформації міністерств, інших центральних органів виконавчої влади та державних органів щодо індивідуальних потреб у професійному навчанні державних службовців категорій «Б» і «В», отриманої за результатами узагальнення затверджених індивідуальних програм, показали наступне.

Аналіз індивідуальних потреб у професійному навчанні державних службовців категорій «Б» та «В» міністерств, інших центральних органів виконавчої влади та державних органів, юрисдикція яких поширюється на всю територію України

У 2019 році затверджено індивідуальну програму 46 527 державним службовцям категорій «Б» та «В» міністерств, інших центральних органів виконавчої влади та державних органів, юрисдикція яких поширюється на всю територію України, з них: 10 631 державному службовцю категорії «Б» та 35 896 державним службовцям категорії «В».

Розподіл державних службовців категорій «Б» та «В», яким затверджено індивідуальні програми, за гендерною ознакою показав, що серед 10 631 державного службовця категорії «Б» 74,7% (7 943 особи) склали жінки, 25,3% (2 688 осіб) – чоловіки, відповідно серед 35 896 державних службовців категорії «В» 82,6% (29 641 особа) склали жінки, 17,4% (6 255 осіб) – чоловіки.



Рис. 7 Кількість державних службовців категорій «Б» та «В», яким затверджено індивідуальну програму, за гендерною ознакою (осіб)

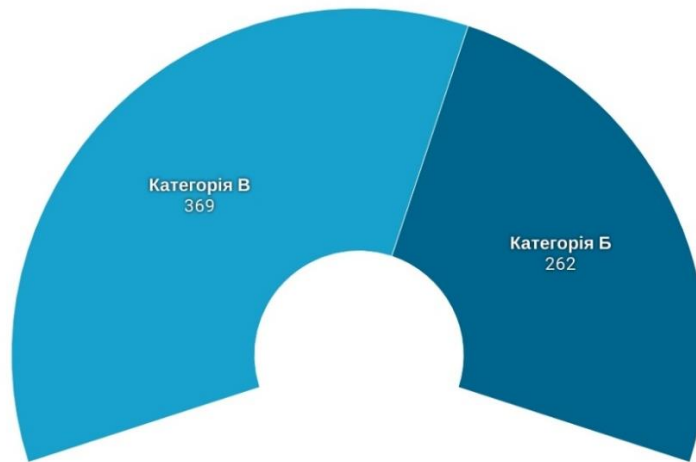


Рис. 8 Кількість державних службовців, які у 2020 році завершують навчання за освітньо-професійною програмою підготовки магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування», за категоріями посад (осіб)

Результати узагальнення інформації щодо індивідуальних потреб у професійному навчанні вказують, що у 2020 році 631 державний службовець (262 державні службовці категорії «Б», 369 державних службовців категорії «В») завершують навчання за освітньо-професійною програмою підготовки магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування».

Переважа більшість державних службовців категорій «Б» та «В» визначила потребу у підвищенні кваліфікації за двома і більше короткостроковими та/або професійними (сертифікатними) програмами. Так, загалом державні службовці категорії «Б» планують задовільнити 26,4% індивідуальних потреб шляхом проходження навчання за загальними професійними (сертифікатними) програмами підвищення кваліфікації (4 834 особи) та 73,6 % – за загальними короткостроковими програмами (13 448 осіб). Для державних службовців категорії «В» ці показники становлять: 33,2% – навчання за загальними професійними (сертифікатними) програмами (15 124 особи), 66,8% – за загальними короткостроковими програмами (30 465 осіб). Таким чином, державні службовці категорій «Б» та «В» надають перевагу підвищенню кваліфікації за загальними короткостроковими програмами.



Рис. 9 Потреби державних службовців категорій «Б» та «В» за загальними програмами підвищення кваліфікації

Також аналіз інформації щодо індивідуальних потреб у професійному навчанні показав, що у 2020 році державні службовці категорії «Б» найбільше потребують навчання за загальними професійними (сертифікатними) програмами за такими напрямками підвищення кваліфікації:

для державних службовців (не рідше одного разу на три роки) – 3 505 осіб (33%);

для вперше призначених на посади державної служби (протягом року з дня їх призначення на посаду) – 474 особи (4,4%);

запобігання корупції та забезпечення доброчесності – 377 осіб (3,5%);

підвищення кваліфікації з іноземних мов (англійська мова) – 317 осіб (3%);

управління публічними фінансами – 161 особа (1,5%).

Навчання за загальними короткостроковими програмами державні службовці категорії «Б» переважно планують здійснювати за такими напрямками:

лідерство – 2 125 осіб (20%);

управління змінами – 2 098 осіб (19,7%);

управління персоналом на державній службі – 1 773 осіб (16,7%);

комунікація та взаємодія – 1 757 осіб (16,5%);

запобігання корупції та забезпечення доброчесності – 1 740 осіб (16,4%).



Рис. 10 Потреби у професійному навчанні державних службовців категорії «Б» за напрямками та програмами підвищення кваліфікації (осіб)

У свою чергу державні службовці категорії «В» за загальними професійними (сертифікатними) програмами найбільше потребують навчання за такими напрямками підвищення кваліфікації, як (рис.11):

для державних службовців (не рідше одного разу на три роки) – 9 753 осіб (27,2%);

для вперше призначених на посади державної служби (протягом року з дня їх призначення на посаду) – 2 828 осіб (7,7%);

запобігання корупції та забезпечення доброчесності – 1 414 осіб (3,9%);

підвищення кваліфікації з іноземних мов (англійська мова) – 809 осіб (2,3%);

управління публічними фінансами – 320 осіб (0,9%).

За загальними короткостроковими програмами підвищення кваліфікації найбільша потреба визначена за напрямками:

запобігання корупції та забезпечення доброчесності – 6 316 осіб (17,6%);

комунікація та взаємодія – 5 351 осіб (14,9%);

управління змінами – 4 598 осіб (12,8%);

державна мова – 3 701 осіб (10,3%).

Окрім того, за результатами узагальнення індивідуальних потреб НАДС сформовано переліки орієнтовних напрямів (тем) підвищення кваліфікації державних службовців категорії «Б» та «В» міністерств, інших центральних органів виконавчої влади та державних органів, юрисдикція яких поширюється на всю територію України (таблиці 2-5), які будуть рекомендовані суб'єктам надання освітніх послуг у сфері професійного навчання для врахування під час розроблення та формування змісту відповідних програм підвищення кваліфікації у 2020 році.

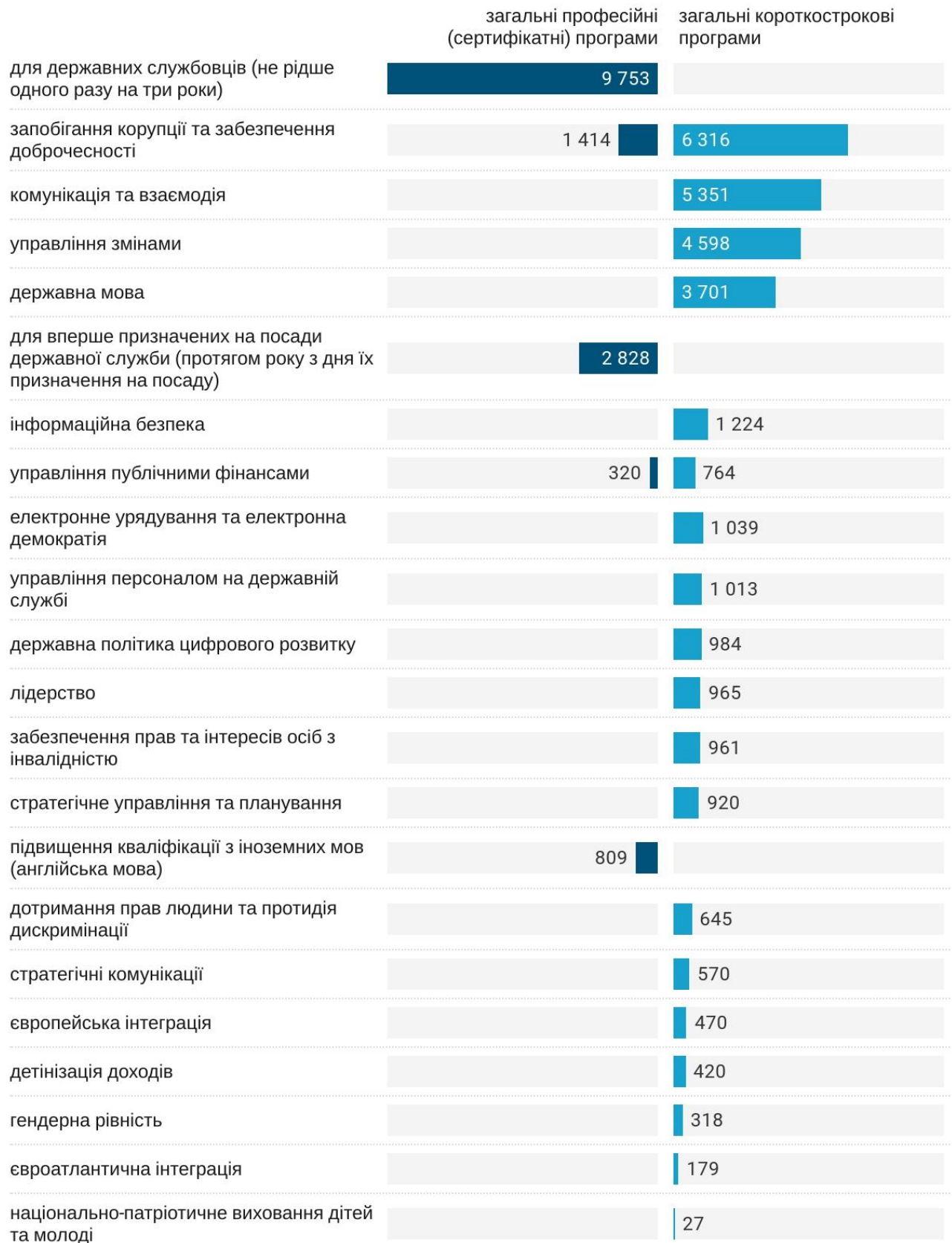


Рис. 11 Потреби у професійному навчанні державних службовців категорії «В» за напрямами та програмами підвищення кваліфікації (осіб)

Таблиця 2

Перелік орієнтовних напрямів (тем) підвищення кваліфікації державних службовців категорії «Б» міністерств, інших центральних органів виконавчої влади та державних органів, юрисдикція яких поширюється на всю територію України, за загальними професійними (сертифікатними) програмами підвищення кваліфікації

Орієнтовні напрями (теми) підвищення кваліфікації
запобігання корупції та забезпечення доброчесності
антикорупційний менеджмент антикорупційне законодавство та практика застосування
для державних службовців вперше призначених на посади державної служби (протягом року з дня їх призначення на посаду)
для державних службовців (не рідше одного разу на три роки)
інші напрями
управління персоналом загальні питання роботи юридичних служб центральних органів виконавчої влади боротьба з легалізацією (відмиванням) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванням тероризму та фінансуванням розповсюдження зброї масового знищення боротьба з корупцією в державних закупівлях ведення військового обліку, мобілізаційна підготовка французька мова німецька мова

Таблиця 3

Перелік орієнтовних напрямів (тем) підвищення кваліфікації державних службовців категорії «Б» міністерств, інших центральних органів виконавчої влади та державних органів, юрисдикція яких поширюється на всю територію України, за загальними короткостроковими програмами підвищення кваліфікації

Орієнтовні напрями (теми) підвищення кваліфікації
запобігання корупції та забезпечення доброчесності
антикорупційний менеджмент практика застосування антикорупційного законодавства боротьба з корупцією в державних закупівлях
управління публічними фінансами
децентралізація влади та децентралізація фінансів в Україні децентралізація фінансів: зміцнення матеріальної та фінансової основи місцевого самоврядування практика застосування законодавства у сфері публічних закупівель бюджетне планування
гендерна рівність
реалізація гендерної політики гендерно орієнтоване бюджетування
державна мова
ділова українська мова в публічному управлінні
державна політика цифрового розвитку
формування та принципи політики цифрового розвитку діджиталізація на державній службі та особливості її впровадження сучасні технології візуалізації даних
детінізація доходів

гармонізація антикорупційних та антилегалізаційних заходів у системі запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення
дотримання прав людини та протидія дискримінації
особливості дотримання прав людини та протидії дискримінації на державній службі доступ до публічної інформації
електронне урядування та електронна демократія
електронне урядування в сучасній системі державного управління
європейська інтеграція
європейські стандарти демократичного врядування європейський досвід державного управління процес адаптації національного законодавства до стандартів ЄС
інформаційна безпека
засади і принципи державної політики у сфері інформаційної безпеки
комунікація та взаємодія
медіація та вирішення конфліктів медіація та мистецтво переговорного процесу мистецтво переговорного процесу та ораторське мистецтво ділова комунікація та взаємодія в команді крос-культурні комунікації та взаємодія
лідерство
розвиток лідерства на державній службі лідерство та технології управління персоналом управлінська риторика та ораторська майстерність лідера психологічні основи ефективного управління
стратегічне управління та планування
основи стратегічного управління та планування методи та способи аналізу, оцінки та прийняття управлінських рішень механізми оцінки ризиків управлінське мислення та розробка стратегій державного управління управління проектами та програмами тайм-менеджмент аналіз політики та підготовка аналітичних документів
стратегічні комунікації
співпраця та налагодження партнерської взаємодії основи стратегічних комунікацій інструменти взаємодії державного органу з громадськістю
управління змінами
антикризове управління в умовах модернізації державного управління впровадження змін оцінювання ефективності здійснених змін
управління персоналом на державній службі
оцінювання результатів службової діяльності державних службовців на основі ключових показників результативності, ефективності та якості сучасні технології управління персоналом ефективне управління персоналом: мотивація, навчання та розвиток персоналу управління персоналом в умовах реорганізаційних змін

Таблиця 4

Перелік орієнтовних напрямів (тем) підвищення кваліфікації державних службовців категорії «В» міністерств, інших центральних органів виконавчої влади та державних органів, юрисдикція яких поширюється на всю територію України, за загальними професійними (сертифікатними) програмами підвищення кваліфікації

Орієнтовні напрями (теми) підвищення кваліфікації
запобігання корупції та забезпечення доброчесності
антикорупційний менеджмент антикорупційне законодавство та практика застосування
для державних службовців вперше призначених на посади державної служби (протягом року з дня їх призначення на посаду)
для державних службовців (не рідше одного разу на три роки)
інші напрями (теми)
міграційні процеси в Україні інтеграція біженців та осіб, які потребують додаткового захисту, в українське суспільство управління персоналом загальні питання роботи юридичних служб центральних органів виконавчої влади боротьба з легалізацією (відмиванням) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванням тероризму та фінансуванням розповсюдження зброї масового знищення боротьба з корупцією в державних закупівлях ведення військового обліку, мобілізаційна підготовка французька мова німецька мова

Таблиця 5

Перелік орієнтовних напрямів (тем) підвищення кваліфікації державних службовців категорії «В» міністерств, інших центральних органів виконавчої влади та державних органів, юрисдикція яких поширюється на всю територію України, за загальними короткостроковими програмами підвищення кваліфікації

Орієнтовні напрями (теми) підвищення кваліфікації
запобігання корупції та забезпечення доброчесності
антикорупційний менеджмент практика застосування антикорупційного законодавства
управління публічними фінансами
основи управління публічними фінансами
гендерна рівність
реалізація гендерної політики гендерно орієнтоване бюджетування забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків
державна мова
ділова українська мова в публічному управлінні практичний курс української мови (за новою редакцією українського правопису)
державна політика цифрового розвитку
smart-технології та цифрова грамотність державних службовців сучасні технології візуалізації даних

детінізація доходів
гармонізація антикорупційних та антилегалізаційних заходів у системі запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення
дотримання прав людини та протидія дискримінації
особливості дотримання прав людини та протидії дискримінації на державній службі доступ до публічної інформації
електронне урядування та електронна демократія
електронне врядування в публічному управлінні електронний документообіг та електронний архів
європейська інтеграція
європейські стандарти демократичного врядування європейський досвід державного управління процес адаптації національного законодавства до стандартів ЄС
інформаційна безпека
інформаційна безпека цифровізація, захист інформації робота з серверним обладнанням та серверними операційними системами кіберзахист та кібергігієна
комунікація та взаємодія
медіація та вирішення конфліктів медіація та мистецтво переговорного процесу ділова комунікація та публічні виступи формування навичок командної роботи на державній службі особливості взаємодії державних органів крос-культурні комунікації та взаємодія інформаційно-комунікативні технології соціальних медіа в публічному управлінні
стратегічні комунікації
співпраця та налагодження партнерської взаємодії основи стратегічних комунікацій інструменти взаємодії державного органу з громадськістю
управління змінами
сприйняття змін аналіз політики та підготовка аналітичних документів
управління персоналом на державній службі
оцінювання результатів службової діяльності державних службовців на основі ключових показників результативності, ефективності та якості культура державної служби

Аналіз індивідуальних потреб у професійному навчанні державних службовців категорій «Б» та «В» місцевих державних адміністрацій

Результати аналізу узагальнених територіальними органами НАДС індивідуальних потреб державних службовців категорій «Б» та «В» місцевих державних адміністрацій показали, що у 2020 році потребують підвищення рівня професійної компетентності 40 522 державних службовців категорій «Б» та «В», з них: 14 366 державних службовців категорій «Б» та 26 156 державних службовців категорії «В».

Розподіл державних службовців категорій «Б» та «В», яким затверджено індивідуальні програми, за гендерною ознакою показав, що серед 14 366 державних службовців категорії «Б» 77% (11 082 особи) склали жінки, 23% (3 284 особи) – чоловіки, відповідно серед 26 156 державних службовців категорії «В» 84% (22 130 осіб) склали жінки, 16% (4 026 осіб) – чоловіки.



Рис. 12 Розподіл державних службовців категорій «Б» та «В» місцевих державних адміністрацій, яким затверджено індивідуальну програму, за гендерною ознакою (осіб)

У 2020 році 489 державних службовців місцевих державних адміністрацій (215 – державні службовці категорії «Б», 274 – державних службовців категорії «В») у 2020 році завершують навчання за освітньо-професійною програмою підготовки магістрів за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування».

Більшість державних службовців місцевих державних адміністрацій віддали перевагу навчанню за загальними короткостроковими програмами підвищення кваліфікації (рис. 13). Так, державні службовці категорії «Б» планують задовольнити 74,8% індивідуальних потреб шляхом навчання за загальними короткостроковими програмами (9 429 особи), 25,2% – за загальними професійними (сертифікатними) програмами підвищення кваліфікації (3 181 особа). Загалом державні службовці категорії «В» передбачають задовільнити 71,2% індивідуальних потреб шляхом проходження навчання за загальними короткостроковими програмами (14 656 осіб), 28,8% – навчання за загальними професійними (сертифікатними) програмами (5 930 осіб).



Рис. 13 Потреби державних службовців категорій «Б» та «В» місцевих державних адміністрацій за загальними програмами підвищення кваліфікації

Державні службовці категорії «Б» місцевих державних адміністрацій найбільше потребують навчання за загальними професійними (сертифікатними) програмами за такими напрямками підвищення кваліфікації (рис. 14):

для державних службовців (не рідше одного разу на три роки) – 2 348 осіб (16,3%);

запобігання корупції та забезпечення доброчесності – 345 осіб (2,4%);

управління публічними фінансами – 303 особи (2,1%);

для вперше призначених на посади державної служби (протягом року з дня їх призначення на посаду) – 185 осіб (1,3%).

Навчання за загальними короткостроковими програмами державні службовці категорії «Б» місцевих державних адміністрацій переважно планують здійснювати за напрямками:

управління змінами – 1 454 особи (10,12%);

лідерство – 1 100 осіб (7,7%);

управління персоналом на державній службі – 1 064 особи (7,4%);

комунікація та взаємодія – 1 061 особа (7,4%);

запобігання корупції та забезпечення доброчесності – 827 осіб (5,8%).

Державні службовці категорії «В» місцевих державних адміністрацій віддають перевагу навчанню за загальними професійними (сертифікатними) програмами за такими напрямками підвищення кваліфікації, як (рис. 15):

для державних службовців (не рідше одного разу на три роки) – 4 272 особи (16,3%);

для вперше призначених на посади державної служби (протягом року з дня їх призначення на посаду) 871 особа (3,3%);

запобігання корупції та забезпечення доброчесності 508 осіб (1,9%);

управління публічними фінансами 279 осіб (1,1%).

Найбільш актуальними напрямками навчання за загальними короткостроковими програмами підвищення кваліфікації визначено:

комунікація та взаємодія – 2 219 осіб (8,5%);

державна мова – 1 817 осіб (7%);

управління змінами – 1 759 осіб (6,7%);

запобігання корупції та забезпечення доброчесності – 1 686 осіб (6,5%).



Рис. 14 Потреби у професійному навчанні державних службовців категорії «Б» місцевих державних адміністрацій за напрямками та програмами підвищення кваліфікації (осіб)



Рис. 15 Потреби у професійному навчанні державних службовців категорії «В» місцевих державних адміністрацій за напрямками та програмами підвищення кваліфікації (осіб)

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

Порівняльний аналіз індивідуальних потреб державних службовців місцевих державних адміністрацій за регіонами вказує на те, що у більшості областей пріоритетні напрями підвищення кваліфікації корелюються з узагальненими потребами державних службовців місцевих державних адміністрацій, визначених по Україні в цілому (рис.14 та 15).

Інформація у форматі «топ-3» найбільш актуальних напрямів підвищення кваліфікації державних службовців категорій «Б» та «В» місцевих державних адміністрацій та з урахуванням адміністративно територіального-поділу представлена у таблицях 6-7.

Таблиця 6

**Топ-3 потреб
у підвищенні кваліфікації за загальними короткостроковими програмами державних
службовців категорії «Б» місцевих державних адміністрацій**

Область	Напрямок підвищення кваліфікації (кількість осіб)		
	топ 1	топ 2	топ 3
Вінницька	лідерство (43)	управління змінами (39)	управління публічними фінансами (31)
Волинська	комунікація та взаємодія (95)	управління змінами (68)	управління персоналом на державній службі (66)
Дніпропетровська	запобігання корупції та забезпечення доброчесності (33)	управління персоналом на державній службі (33)	управління публічними фінансами (31)
Донецька	лідерство (47)	управління персоналом на державній службі (45)	стратегічне управління та планування (39)
Житомирська	управління змінами (56)	лідерство (54)	запобігання корупції та забезпечення доброчесності (36)
Закарпатська	управління змінами (47)	управління персоналом на державній службі (44)	лідерство (38)
Запорізька	управління змінами (105)	управління персоналом на державній службі (84)	комунікація та взаємодія (72)
Івано-Франківська	управління змінами (73)	лідерство (27)	управління персоналом на державній службі (27)
м. Київ	управління змінами (161)	лідерство (106)	комунікація та взаємодія (98)
Київська	управління змінами (102)	лідерство (72)	комунікація та взаємодія (55)
Кіровоградська	управління змінами (26)	управління персоналом на державній службі (20)	комунікація та взаємодія (19)
Луганська	управління змінами (46)	комунікація та взаємодія (40)	лідерство (39)

Львівська	лідерство (34)	комунікація та взаємодія (25)	управління персоналом на державній службі (17)
Миколаївська	запобігання корупції та забезпечення доброчесності (73)	комунікація та взаємодія (64)	лідерство (64)
Одеська	лідерство (58)	управління змінами (51)	комунікація та взаємодія (28)
Полтавська	управління змінами (60)	управління персоналом на державній службі (35)	комунікація та взаємодія (31)
Рівненська	управління змінами (53)	лідерство (35)	комунікація та взаємодія (27) управління персоналом на державній службі (27)
Сумська	управління змінами (47)	лідерство (46)	комунікація та взаємодія (33)
Тернопільська	управління змінами (11)	запобігання корупції та забезпечення доброчесності (7)	гендерна рівність (6) забезпечення прав та інтересів осіб з інвалідністю (6) лідерство (6) стратегічні комунікації (6)
Харківська	управління змінами (66)	управління персоналом на державній службі (53)	комунікація та взаємодія (52)
Херсонська	управління змінами (46)	управління персоналом на державній службі (40)	лідерство (36)
Хмельницька	управління змінами (56)	державна мова (46)	лідерство (46)
Черкаська	управління змінами (69)	комунікація та взаємодія (46)	управління персоналом на державній службі (41)
Чернівецька	управління змінами (74)	лідерство (28)	управління персоналом на державній службі (26)
Чернігівська	управління персоналом на державній службі (79)	комунікація та взаємодія (75)	лідерство (62)

Топ-3 потреб
у підвищенні кваліфікації за загальними короткостроковими програмами державних
службовців категорії «В» місцевих державних адміністрацій

Область	Напрямок підвищення кваліфікації (кількість осіб)		
	топ 1	топ 2	топ 3
Вінницька	комунікація та взаємодія (53)	управління публічними фінансами (50)	управління змінами (42)
Волинська	комунікація та взаємодія (309)	державна мова (155)	управління змінами (121)
Дніпропетровська	запобігання корупції та забезпечення доброчесності (83)	комунікація та взаємодія (44)	управління персоналом на державній службі (36)
Донецька	державна мова (87)	запобігання корупції та забезпечення доброчесності (78)	комунікація та взаємодія (68)
Житомирська	комунікація та взаємодія (101)	запобігання корупції та забезпечення доброчесності (90)	управління змінами (65)
Закарпатська	комунікація та взаємодія (69)	державна політика цифрового розвитку (67)	управління змінами (46)
Запорізька	управління змінами (181)	комунікація та взаємодія (172)	запобігання корупції та забезпечення доброчесності (120)
Івано-Франківська	державна мова (61)	стратегічне управління та планування (54)	управління змінами (54)
м. Київ	державна мова (335)	комунікація та взаємодія (322)	управління змінами (240)
Київська	управління змінами (128)	комунікація та взаємодія (88)	запобігання корупції та забезпечення доброчесності (69)
Кіровоградська	управління публічними фінансами (22)	комунікація та взаємодія (19)	управління змінами (19)
Луганська	управління змінами (92)	комунікація та взаємодія (90)	державна мова (82)
Львівська	запобігання корупції та забезпечення доброчесності (53)	комунікація та взаємодія (40)	стратегічне управління та планування (33)
Миколаївська	запобігання корупції та забезпечення доброчесності (143)	державна мова (104)	комунікація та взаємодія (76)
Одеська	комунікація та взаємодія (67)	державна мова (66)	управління змінами (58)
Полтавська	управління змінами (91)	комунікація та взаємодія (48)	запобігання корупції та забезпечення доброчесності (32)

Рівненська	комунікація та взаємодія (81)	управління змінами (46)	управління персоналом на державній службі (44)
Сумська	комунікація та взаємодія (88)	запобігання корупції та забезпечення доброчесності (72)	державна мова (67)
Тернопільська	управління публічними фінансами (18)	управління персоналом на державній службі (15)	запобігання корупції та забезпечення доброчесності (12)
Харківська	запобігання корупції та забезпечення доброчесності (100)	державна мова (78)	управління змінами (76)
Херсонська	запобігання корупції та забезпечення доброчесності (70)	управління змінами (61)	управління публічними фінансами (56)
Хмельницька	державна мова (87)	комунікація та взаємодія (59)	управління змінами (50)
Черкаська	державна мова (67)	управління персоналом на державній службі (53)	управління змінами (52)
Чернівецька	управління змінами (56)	державна мова (55)	стратегічне управління та планування (55)
Чернігівська	державна мова (169)	комунікація та взаємодія (128)	запобігання корупції та забезпечення доброчесності (127)