

Закінчення таблиці

Прогноз діапазону змін сталого розвитку на 2011 рік на основі показника "інвестиційна привабливість" за фактичними даними за період 2005 – 2010 рр.									
Показник	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Сума	Середнє значення	Сер.квадрат. відхилення (δ)
Інвестиційна привабливість (ІІ), млн грн (за фактом)	0,12	0,11	0,123	0,091	0,098	0,108	0,65	0,108333333	0,011264497
(ІІ-ІІсер) ²	0,000136111	2,77778E-06	0,000215111	0,000300444	0,000106778	1,11111E-07	0,000761333		
Прогноз діапазону змін сталого розвитку на основі показника "інвестиційна привабливість" шляхом перетворення фактичних даних за 2005 – 2010 рр. з виключенням максимального та мінімального значень									
Показник	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Верхня межа	Нижня межа	Діапазон змін
Інвестиційна привабливість, млн грн <i>ІІперегруповане</i>	0,112440181	0,108920026	0,113496228	0,102231731	0,10469584	0,108215995	0,113496228	0,102231731	0,011264497

Прогноз діапазону змін сталого розвитку на 2011 рік на основі показника "ціна" за фактичними даними за період 2005 – 2010 рр.									
Показник	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Сума	Середнє значення	Сер.квадрат. відхилення (δ)
Ціна (Ц), млн грн (за фактом)	2,7	3,2	3,9	4,7	5,9	6,1	26,5	4,416666667	1,278562561
(Ц-Цсер) ²	2,946944444	1,480277778	0,266944444	0,080277778	2,200277778	2,833611111	9,808333333		
Прогноз діапазону змін сталого розвитку на основі показника "ціна" шляхом перетворення фактичних даних за 2005 – 2010 рр. з виключенням максимального та мінімального значень									
Показник	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Верхня межа	Нижня межа	Діапазон змін
Ціна, млн грн <i>Цперегруповане</i>	3,771117923	3,959141829	4,222375297	4,523213547	4,974470921	5,049680484	5,049680484	3,771117923	1,278562561

Прогноз діапазону довіри сталого розвитку на 2011 рік на основі показника "заощадження" за фактичними даними за період 2005 – 2010 рр.									
Показник	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Сума	Середнє значення	Сер.квадрат. відхилення (δ)
Заощадження (З), млн грн (за фактом)	0,84	0,9	13	1,1	1,4	1,7	18,94	3,156666667	4,411884203
(З-Зсер) ²	5,366944444	5,092544444	96,89121111	4,229877778	3,085877778	2,121877778	116,7883333		
Прогноз діапазону змін сталого розвитку на основі показника "заощадження" шляхом перетворення фактичних даних за 2005 – 2010 рр. з виключенням максимального та мінімального значень									
Показник	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Верхня межа	Нижня межа	Діапазон змін
Заощадження, млн грн <i>Зперегруповане</i>	2,316135	2,337904165	6,728019203	2,41046805	2,519313877	2,628159705	6,728019203	2,316135	4,411884203

Проведені дослідження дали можливість здійснити моделювання інтенсивності управлінських впливів залежно від незначних, середніх та радикальних змін показників, що визначають управління сталим розвитком підприємства. Запропонована модель – це шлях удосконалення механізму управління сталим розвитком та інструмент щоденного, щоквартального, щорічного управління. Крім того, ця модель визначає тип управлінських впливів для різних рівнів менеджменту.

УДК 35.088.6

Яремчук І. М.

УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ У КОНТЕКСТІ ЇЇ СОЦІАЛЬНОЇ ТА ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ

Анотація. Запропоновано методологічний підхід до підвищення соціальної та економічної ефективності організації підвищення кваліфікації державних службовців як дієвого чинника впливу на темпи соціальної й економічної розвитку. Показано зв'язок визначення і конкретизації мотиваційних потреб підвищення кваліфікації із показником її соціальної та економічної ефективності.

Література: 1. Афанасьев Н. В. Управление развитием предприятия : монография / Н. В. Афанасьев, В. Д. Рогожин, В. И. Рудыка. – Х. : ИД "ИНЖЭК", 2003. – 184 с. 2. Пономаренко В. С. Стратегічне управління розвитком підприємства : навчальний посібник / В. С. Пономаренко, О. І. Пушкар, О. М. Трилід. – Х. : Вид. ХДЕУ, 2002. – 640 с. 3. Расвнева О. В. Управление развитием предприятия: методология, механизмы, модели : монография / О. В. Расвнева. – Х. : ВД "ИНЖЕК", 2006. – 496 с. 4. Шершньова З. Е. Стратегічне управління : підручник / З. С. Шершньова. – К. : КНЕУ, 2004. – 699 с.

Рецензент
канд. екон. наук,
професор Афанасьев М. В.

Стаття надійшла до редакції
19.05.2011 р.

Аннотация. Предложен методологический подход к повышению социальной и экономической эффективности организации повышения квалификации государственных служащих как действенного фактора влияния на темпы социального и экономического развития. Показана связь определения и конкретизации мотивационных потребностей повышения квалификации с показателем ее социальной и экономической эффективности.

Annotation. The methodological approach to increasing the social and economic efficiency of civil servants professional development as effective factor of influence on the pace of social and economic development is proposed. The linkage between identification and specifications of motivation needs of professional development and the index of social and economic efficiency is demonstrated.

Ключові слова: підвищення кваліфікації, витрати, соціальні та економічні результати, професійність державних службовців.

Підвищення ефективності роботи усіх гілок державної і місцевої влади в Україні є ключовим чинником здійснення економічних і соціальних реформ у країні. Ефективність управління, у свою чергу, залежить від кожного працівного в системі влади, рівня творчого потенціалу і здатності його раціонального використання. Тому результативне відтворення професійних знань є особливою складовою технологій державного управління і місцевого самоврядування.

Зміни, що відбулися в економічному устрої держави і сучасні тенденції в економічній, соціальній та інших сферах життя країни привели до суттєвих змін у змісті функцій і завдань, які виконуються, необхідності пошуку нового управлінського інструментарію і більш досконалих механізмів управління. Це потребує посиленої уваги до управління трансформаційними процесами в суспільстві, що обумовлює високі вимоги до ефективної діяльності державних службовців. Проблема дієвого державного, регіонального і місцевого управління потребує від державних службовців усіх рівнів підвищення якості виконання власних і делегованих повноважень, високої фаховості, вищої самоактивності й адаптованості до викликів зовнішнього та внутрішнього середовища і створення умов сталості й інноваційності розвитку керованими системами і процесами.

У теперішній час питання якості підвищення кваліфікації державних службовців розглядаються в складі загальних проблемних питань підвищення ефективності діяльності державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування. Їх роль і внесок у реалізацію заходів адміністративної реформи і вирішення проблем підвищення ефективності державного управління розглядаються в працях українських вчених Оболенського О. Ю., Авер'янова В. Б., Малиновського В. Я., Ківалова С. В., Білої Л. Р., Серьогіна С. М., Нинюк І. І., Афанасьева М. В., Шемаєва Л. Г., Аведян Л. Й., Гордієнко Л. Ю., Кабанець А. Г. [1 – 4]. Формування системи підготовки кадрів державних службовців у регіональному аспекті досліджував Почтовук А. Б. [5]. Питання реформування системи професійного навчання державних службовців в Україні в контексті досвіду країн Східної Європи та пострадянського простору розглядаються в працях Харченко О. А. [6] та інших вчених. Але питання соціальної та економічної ефективності підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування поки досліджується недостатньо.

Огляд існуючих масштабів організаційних форм і технологій підвищення кваліфікації державних службовців свідчить, що поки вони не є достатньо ефективним засобом

підтримки високих професійних якостей, організаційної і правової культури посадовців та не сприяють активізації їх діяльності як безпосередніх учасників трансформаційних процесів, лідерів і організаторів розвитку суспільства. Це спонукає до пошуку і досліджень шляхів підвищення ефективності системи оновлення професійних знань і їх впливу на процеси розбудови державності.

Метою статті є обґрунтувати методичний підхід до вдосконалення системи організації підвищення кваліфікації державних службовців з урахуванням соціальної та економічної ефективності процесу оновлення і поповнення знань як чинника їх результативної діяльності.

Професійні можливості і здатності до виконання певних завдань належать до найбільш значущих характеристик рівня творчого потенціалу працівників. Саме цього потребує успішний плин трансформаційних процесів у суспільстві, інноваційні нововведення й інтелектуалізація управлінської та інших видів праці, що актуалізує розвиток знаннєвої складової працюючих. Тому істотно, що важливим елементом політики розвитку будь-якої системи повинна стати організація навчання та підвищення кваліфікації персоналу як внутрішнього потужного резерву і потенціалу розвитку, який повинен бути відкритий до нових ідей, ноу-хау, досвіду й може оптимально і вільно використовувати їх для реалізації в професійній сфері.

Розвиток ефективної системи підвищення кваліфікації і безперервної освіти державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування повинен розглядатись одночасно з питаннями розвитку професійного навчання вищих керівних кадрів. Інвестування в розвиток вищого корпусу державної служби зумовлено провідною роллю цієї ланки у системі державного управління, адже від якості діяльності на цьому рівні, від підготовки кадрів залежить значною мірою і діяльність системи в цілому. Саме вищий корпус державної служби повинен бути ініціатором та провідником реформ. І від того, наскільки чітко вони здатні передбачити очікувані результати своєї діяльності і спроможні пояснити це іншим, від їх вміння залучити і повести за собою підпорядкованих їм службовців залежить і успішність діяльності, і імідж державної служби в цілому.

Базова професійна освіта сьогодні може розглядатись лише як перший щабель професійного становлення будь-якого фахівця на початку довгого професійного шляху. Для забезпечення готовності фахівців до організаційних змін і інноваційних перетворень у процесах суспільної праці поглиблення й оновлення їх знань і навичок повинно бути безперервним, цілеспрямованим і результативним. Особливу роль відіграють знання державних службовців, які визначають, формують і реалізують концептуальні засади реформаторських заходів на державному та місцевому рівнях у контексті забезпечення конкурентної спроможності територіальних громад і їх сталого розвитку, формують бюджетну політику і визначають джерела фінансового забезпечення. Зазначене обумовлює визначальну роль постійного оновлення професійних знань цієї категорії працюючих у суспільстві.

Система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців в Україні достатньо розвинута. Вона включає Національну академію державного управління при Президенті України (та її чотири регіональні інститути), 22 обласних та міських центри підвищення кваліфікації, центр перепідготовки і підвищення кваліфікації органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств і організацій при Раді Міністрів АР Крим, школу вищого корпусу державної служби. Водночас потреби в підвищенні кваліфікації управлінців продовжують зростати, що потребує пошуку нових механізмів та форм їх задоволення.

Сучасний стан і можливості розвитку системи підвищення кваліфікації держслужбовців з огляду на її соціальну та економічну ефективність можна оцінити шляхом аналізу за низкою показників і характеристик. У тому числі: кількість закладів з підвищення кваліфікації, їх структура і рівень їх акредитації, ступінь охоплення загальних потреб у поновленні й набутті нових знань фахівцями, структура і склад потреб у підвищенні кваліфікації, середні витрати часу на навчання з відривом від основної роботи, рівень досягнення цілей підвищення кваліфікації, її соціальні результати, економічні витрати на підвищення кваліфікації (на рівні держави, міст, окремих підприємств), соціальна й економічна ефективність підвищення кваліфікації та ін. Так, структуру закладів системи підвищення кваліфікації в 2010 р. можна уявити за даними табл. 1, чисельність державних службовців, що підвищили кваліфікації та витрати часу – відповідно, рис.1 та 2.

Таблиця 1

Структура навантаження закладів, що здійснюють підвищення кваліфікації управлінського персоналу за 2010 р.

Навчальний заклад	Рівень акредитації	Середньорічна кількість осіб, що підвищують кваліфікацію	Питома вага в загальному обсязі, %	Замовники підвищення кваліфікації
ДРІДУ	IV	50	9,4	Місцеві органи влади
ЛРІДУ	IV	53	9,8	Місцеві органи влади
ОРІДУ	IV	50	9,3	Місцеві органи влади
ХРІДУ	IV	82	15,3	Місцеві органи влади
ІПККК	IV	299	56,2	Головдержслужба
Усього		533	100	

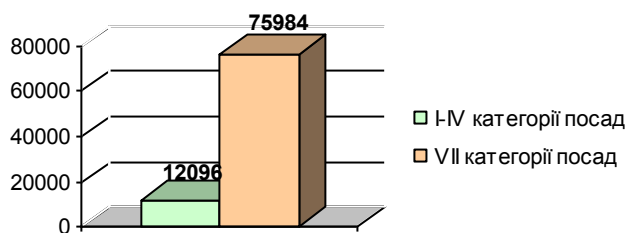


Рис. 1. Чисельність державних службовців, що підвищили кваліфікацію за категоріями посад 2010 р.

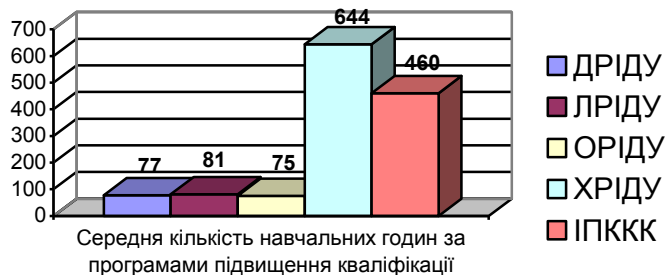


Рис. 2. Витрати часу на підвищення кваліфікації державних службовців за 2010 р.

За даними Головного управління державної служби, кількість осіб державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, що підвищили кваліфікацію за період 2008 – 2010 рр., суттєво збільшилась. Так, кількість посадових осіб, що підвищили кваліфікацію з питань боротьби з корупцією, зросла з 585 осіб до 1 500 (або на 256 %), за напрямом впровадження та функціонування систем управління якістю в органах виконавчої влади підвищили кваліфікацію 190 осіб у 2010 р. проти 124 осіб у 2008 р. Збільшення кількості осіб державних службовців I – IV категорій посад, що підвищували кваліфікацію в Національній академії державного управління при Президентові України, склало від 5 555 осіб у 2008 р. до 6 192 особи у 2010 р.

Обсяг працюючих державних службовців, які підвищили кваліфікацію, як свідчать дані результатів виконання Бюджетної програми за період 2008 – 2010 рр. [8], не визначається за єдиними нормативами чи обґрунтованими потребами працюючих у підвищенні кваліфікації. Так, відсоток фахівців, які підвищують кваліфікацію, до загальної кількості держслужбовців Мінекономіки у 2010 р. складав 17,8 %, апарату Верховного Суду України – 9,2 %, апарату Державної судової адміністрації – 21,8 %, Секретаріату КМУ – 100 %, Головного управління державної служби – 0,5 %. В той же час середній термін підвищення кваліфікації практично однаковий у всіх категорій службовців – до 10 днів.

Наведені дані свідчать про недосконалість усталених нормативів чи вимог до періоду і терміну підвищення кваліфікації і відображають недостатню урегульованість цього процесу. Як наслідок, кошти, що виділяються з державного і місцевих бюджетів на підвищення кваліфікації однієї особи, також є недостатньо обґрунтованими. Витрати з Державного бюджету на підвищення кваліфікації одного слухача коливаються залежно від замовників. Так, у 2010 р. коливання склали від 381,9 грн (замовник – Головне управління державної служби) до 2 982,6 грн (замовник – Державний комітет фінансового моніторингу) та 3 662,9 грн (замовник – Міністерство економіки України). І хоч витрати на підвищення кваліфікації одного слухача розглядаються як показники ефективності виконання Бюджетної програми, а показники якості – співвідношення кількості осіб, що підвищили кваліфікацію, до осіб, що потребують підвищення кваліфікації, ці показники не є релевантними, оскільки не відповідають загальноприйнятній змістовній сутності понять "ефективність" і "якість".

Визначені фактичні масштаби системи підвищення кваліфікації кадрів і витрати, зроблені для підвищення кваліфікації, з одного боку, свідчать про достатню розвиненість, а з іншого – про раціональність побудови цієї системи. У той же час результати цього аналізу не відображають рівень досягнення цілей підвищення кваліфікації і рівень соціальної та економічної значущості останніх. Масштаби підвищення кваліфікації державних службовців і витрат суспільства на її організацію повинні давати відповідь не тільки на запитання, чи задовольняють вони існуючі потреби в оновленні професійних знань, а й про результати їх використання і соціальну та економічну ефективність бюджетних коштів, що витрачаються на підвищення кваліфікації. Тому пошук подальших шляхів розвитку системи підвищення кваліфікації потребує уточнення цілей і необхідних масштабів підвищення кваліфікації дійсних потреб і результатів їх задоволення.

Потреби поповнення тих чи інших знань державних службовців обумовлюються соціальною, економічною, нормативно-правовою, екологічною та іншими видами цінностей знань для здійснення певних функцій і посадових обов'язків, що мотивують необхідність підвищення їх особистої професійної кваліфікації. В процесі підвищення

кваліфікації слід надавати знання, яких недостає і які вчасно потрібні для підвищення управлінських дій.

При формуванні планів підвищення кваліфікації слід уявляти очікувані зміни в процесах життєдіяльності суспільства, цілі і завдання розвитку країни, її регіонів і окремих територій, існуючі можливості і шляхи їх реалізації. В змісті навчальних дисциплін повинно бути передбачено своєчасне опанування прогресивного досвіду зарубіжних країн і наукові інноваційні здобутки в галузях державного управління українських вчених. Показники якості навчальних програм повинні відображати актуальність та вірогідність застосування знань у практичній діяльності.

Результати підвищення кваліфікації державних службовців повинні бути спрямовані на підвищення ефективності посадових завдань, що вирішуються, тих рішень, що розробляються, і тих, що приймаються, на підвищення використання всіх видів ресурсів та результатів керованих підрозділів і на покращення показників результативності власної праці.

Відчутним показником ефективності підвищення кваліфікації є соціальний ефект від отриманих знань, спрямований на підвищення соціальної цінності тієї діяльності, що здатна принести суспільству соціальні результати: задоволення духовних потреб і соціальні вигоди в конкретних сферах діяльності державної служби за рахунок трансформації знань у підвищення конкурентної спроможності, покращення інвестиційної привабливості територій, підвищення якості життя людей і подальшого розвитку людського капіталу.

Визначення показників оцінювання підвищення соціальної та економічної ефективності підвищення кваліфікації повинно формуватись на основі прийнятих загальносистемних засад оцінювання ефективності і включати такі аспекти:

визначення ролі і місця професійних і наукових знань у соціальному й економічному розвитку країни з метою розширеного відтворення знаннєвої складової людського капіталу;

формування уявлення про випереджальний характер нарощування й оновлення знань порівняно з темпами трансформаційних змін у суспільстві;

уявлення потреб підвищення кваліфікації державних службовців з огляду на соціальну й економічну значущість знань;

побудова системи модулів знань для підвищення кваліфікації державних службовців за посадовими і кваліфікаційними ознаками;

запровадження інноваційних форм та методів навчання для підвищення кваліфікації;

на основі узагальнення вищезазначеного розробка й обґрунтування концепції оновлення знань як базису розвитку країни як країни "економіки знань".

Враховувати:

формування сучасного концептуального бачення побудови системи підвищення кваліфікації з врахуванням потреб і змін у функціональному змісті праці державних службовців (цілі, зміст, принципи, методи, процеси, показники якості, критерії та ін.);

створення системи мотивації державних службовців до постійного підвищення кваліфікації й отримання нових знань;

дотримання визначених масштабів, видів і напрямів підвищення кваліфікації державних службовців відповідних рангів функціональних груп за термінами, періодичністю, змістом;

вибір раціональної організаційної структури закладів системи підвищення кваліфікації (управлінь, інститутів підвищення кваліфікації, базових чи локальних центрів тощо);

передбачення оцінювання рівня якості системи підвищення кваліфікації і забезпеченості органів державного, регіонального і муніципального управління спеціалізованою фаховою підготовкою працюючих;

визначення і дотримання принципів організації підвищення кваліфікації (стандартів базової освіти управлінців, обґрунтування системи знань, компетенцій і навичок, необхідних для обіймання певних посад з огляду на сучасні потреби суспільства) на принципах безперервності отримання нових знань, фундаментальності й інтегрованості знань і їх спрямування на розвиток творчої активності осіб, які підвищують кваліфікацію;

оволодіння новітніми інформаційними технологіями навчання;

прогноз організаційних змін у структурі посадових робочих місць у системі управління;

включення в програми перепідготовки й підвищення кваліфікації з метою професійного зростання прогресивного досвіду зарубіжних країн новітніх інформаційних технологій;

визначення раціональної структури, методів і способів підвищення кваліфікації за етапами: теоретична підготовка, практика, тренінги, стажування, наставництво тощо;

визначення й обґрунтування критеріїв і показників якості перепідготовки та підвищення кваліфікації;

визначення показників соціальної та економічної ефективності підвищення кваліфікації.

Перегляд і оновлення зазначених елементів методичного інструментарію в сукупності дозволить сформувати чітке уявлення про стан і потреби підвищення кваліфікації з урахуванням можливостей їх реалізації й оцінки соціальної та економічної ефективності її результатів.

Для оцінювання повинна бути створена й обґрунтована система показників, яка дозволить усебічно відобразити результати процесу оновлення та нагромадження знань. Підґрунтям її визначення повинні слугувати чітко сформульовані цілі й мотиваційні потреби підвищення кваліфікації й очікувані результати від її здійснення. Показники досягнення поставлених цілей і забезпечення виокремлених потреб з достатньо високим ступенем об'єктивності будуть свідчити про соціальну й економічну ефективність підвищення кваліфікації (оновлення знань державних службовців).

Крім "організованої" системи підвищення кваліфікації державних службовців, кожен з них повинен займатись поповненням власних знань самостійно. Мотиваційними потребами і цілями самовдосконалення кожного державного службовця можуть стати:

зміна цілей і завдань діяльності;

необхідність освоєння нових методів роботи і нових навичок з метою переходу на новий рівень діяльності;

отримання нових результатів діяльності, виражених у кількісних одиницях або якісних конкретних характеристиках;

підвищення вмінь, отримання нових знань, подолання розриву між наявною кваліфікацією та необхідними змінами в професійній поведінці працівників відповідно до вимог керованих систем і процесів;

отримання більш широких компетенцій у реалізації внутрішніх і зовнішніх можливостей організації;

особиста мотивація працюючих у саморозвитку, самовдосконаленні й розширенні власного кругозору;

набуття якісно вищого рівня відповідальності за результати виконуваних завдань у професійній сфері;

інтеграція базових і нових знань та імплементація нових технік, прийомів і методів для здійснення нових завдань відповідно до викликів навколишнього середовища;

підвищення соціальної відповідальності й організаційної культури державних службовців;

підготовка для зайняття нової посади, отримання нового кваліфікаційного статусу, підняття на вищий щабель професійної кар'єри тощо.

Очікувані результати підвищення кваліфікації повинні бути конкретизовані відповідним рівнем якісних і кількісних показників і характеристик. Певну допомогу у виокремленні очікуваних результатів дозволяють надати визначені сьогодні проблемі, які вже реально існують в управлінні і знижують його якість, а також прогнозовані проблеми і завдання в майбутньому, які в довгостроковому періоді потребують нових знань і навичок. Очікувані результати доцільно подати у вигляді переліку існуючих інноваційних проектів, програм і заходів, які плануються до вирішення, очікуваних інноваційних пропозицій і рекомендацій щодо подальшого розвитку конкретної сфери діяльності. Співставлення рівня досягнення цих показників до і після підвищення кваліфікації дадуть змогу визначити рівень підвищення кваліфікації.

До складу показників соціальної та економічної ефективності підвищення кваліфікації окремих фахівців у першому наближенні можна віднести показники, наведені в табл. 2. Кожний із показників повинен мати кількісну або якісну оцінку чи одиницю виміру.

Таблиця 2

Соціальні й економічні результати підвищення кваліфікації

Напрями формування результатів	Назва показників
Соціальні результати	
підвищення якості знань та потенціалу управлінських кадрів	підвищення посадового рівня; підвищення професійної компетентності; розширення асортименту охоплення послугами більшої кількості людей; показники творчої активності; зниження нарікань і незадоволених питань з боку населення чи об'єктів управління; питома вага осіб, які підвищують кваліфікацію від загальної чисельності працюючих
зарахування резерв на більш високу посаду	своєчасне професійне зростання; підвищення творчої ініціативи; підвищення рівня корпоративної й організаційної культури у виконанні посадових обов'язків
зниження плинності кадрів	підвищення іміджу органів місцевої і державної влади; збільшення довіри суспільства до органів влади; підвищення професійної компетентності і зацікавленості в результатах праці
Економічні результати	
відносна економія бюджетних коштів на здійснення управлінських функцій за рахунок підвищення результатів впровадження інноваційних програмних заходів	показники повноти, якості та оперативності виконаних завдань; більш кваліфіковане виконання службових обов'язків; більш глибоке обґрунтування і надання пропозицій до проектів і планів діяльності та розвитку; підвищення рівня керованості підлеглими і протів впровадження інноваційних пропозицій, заходів, програмних заходів; підвищення економічної результативності здійснених заходів; економічні результати здійснення заходів за рахунок підвищення кваліфікації; питома вага витрат на підвищення кваліфікації в бюджеті витрат

Наведених у табл. 2 показників, що можуть відобразити дійсну соціальну та економічну ефективність підвищення кваліфікації, поки недостатньо. Але з часом їх перелік і кількість будуть уточнюватись і оптимізуватись. До їх складу повинні входити і показники виконання стратегічних програм і планів керованих систем, і підвищення рівня соціального та економічного розвитку, і здійснення різних модернізаційних реформаторських заходів.

Таким чином, облік та аналіз показників соціальної та економічної ефективності підвищення кваліфікації дозволять визначити й обґрунтувати економічну очікувану і ефективність рівня витрат, створювати умови для її підвищення, розробляти граничні нормовані витрати і створювати умови для їх цільового та належного використання. Соціальна ефективність підвищення кваліфікації виявиться в динаміці показників соціального суспільного розвитку й визначенні раціональних шляхів використання та підвищення ролі людського фактора.

Література: 1. Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. пр. / редкол. : С. М. Серьогін (голов. ред.). – Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2004. – Вип. 2(16). – 232 с. 2. Інноваційні процеси в системі державного управління і місцевого самоврядування / М. В. Афанасьєв, Л. Г. Шемаєва, Л. Й. Аведян [та ін.]. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2006. – 210 с. 3. Оболенський О. Ю. Державна служба : навч. посібн. / О. Ю. Оболенський. – К. : КНЕУ, 2003. – 344 с. 4. Нинюк І. І. Професіоналізм державних службовців: сутність, стан та особливості формування : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.03 / Нинюк І. І. ; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – К., 2005. – 20 с. 5. Почтовюк А. Б. Формування системи підготовки кадрів державних службовців: регіональний аспект : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.04 / Почтовюк А. Б. ; Укр. академія держ. упр. при Президентові України. – К., 2002. – 16 с. 6. Харченко О. А. Реформування системи професійного навчання державних службовців в Україні в контексті досвіду країн Східної Європи та пострадянського простору : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.03 / Харченко О. А. ; Дніпропетр. регіональн. інститут держ. упр. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – К., 2009. – 20 с. 7. Авер'янов В. Європейські стандарти належного урядування та напрями їх запровадження у сфері виконавчої влади / В. Авер'янов // Вибори та демократія. – 2006. – № 3. – С. 43–50. 8. Концепція формування системи підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 23 вересня 2009 р. № 1134-р [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.zakon.rada.gov.ua. 9. Про затвердження наукової програми дослідження розвитку державної служби та вдосконалення кадрового забезпечення державного управління : Постанова Кабінету Міністрів України від 8 серпня 2001 р. № 953 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.zakon.rada.gov.ua. 10. Сайт Головного управління державної служби України. – Режим доступу : <http://www.guds.gov.ua>.

Рецензент
канд. екон. наук,
професор Афанасьєв М. В.

Стаття надійшла до редакції
11.05.2011 р.