

ĎALŠIE ODBORNÉ VZDELÁVANIE ŠTÁTNYCH ZAMESTNANCOV NA SLOVENSKU

Dominika BERNÁTOVÁ¹

DOI: <https://doi.org/10.34135/svpmvpIV.19101>

Abstract

In organizations of state government in Slovakia is being emphasized the importance of dissemination the knowledge and skills of employees. The article is focussing on the another vocational training of the civil servants which is part of their lifelong education. By content analysis of selected documents and surveys of the Government Office of the Slovak Republik and the Civil Service Council was figured out, how the Government Office of the Slovak Republik and the Service Offices fulfill the strategic goal in the education field of civil servants. It was find out, that the Government Office of the Slovak Republik as central authority for coordination of human resources management in state government fulfill strategic goal in the education field of civil servants.

Key words: state government, civil servants, vocational training, another vocational training, human resources management

Úvod

Organizácie verejnej správy si začínajú stále viac uvedomovať, aký veľký vplyv majú zamestnanci na výkonnosť a konkurencieschopnosť organizácie. Je to jeden z dôvodov, prečo hľadajú kvalifikovaných zamestnancov, ktorých vedomosti, zručnosti a schopnosti korešpondujú s cieľmi organizácie. Pre zamestnancov verejnej správy je preto v priebehu ich profesionálnej kariéry nevyhnutné neustále prehlbovať a zvyšovať svoju kvalifikáciu. Strategický význam rozvoja a vzdelávania štátnych zamestnancov z hľadiska ďalšieho fungovania spoločnosti si uvedomuje aj vláda SR, a preto prijala Stratégiu rozvoja ľudských zdrojov v štátnej službe na roky 2015 – 2020, ktorej cieľom je “zabezpečiť efektívne rozvíjanie schopností a zručností štátnych zamestnancov v súlade s potrebami služobných úradov.”

Zdroje a použité metódy

Príspevok na základe obsahovej analýzy vybraných dokumentov a prieskumov Úradu vlády SR a Rady pre štátnu službu zisťuje, ako sa darí Úradu vlády SR a jednotlivým služobným úradom naplňovať strategický cieľ v oblasti vzdelávania štátnych zamestnancov.

¹ Mgr. Dominika, Bernátová, Katedra sociálnych štúdií, Fakulta verejnej správy, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Nitre, Suchbátinská 24, 040 01 Košice, Slovenská republika, E-mail: dominika.bernatoval@student.upjs.sk

Vzdelávanie

Požiadavky na znalosti a schopnosti jedinca sa neustále menia. Preto, ak jednotlivec chce byť uplatniteľný na pracovnom trhu, musí neustále svoje znalosti a schopnosti rozvíjať. (Koubek, 2005) Podľa Kachňákovvej predstavuje vzdelávanie “permanentný proces, v ktorom nastáva prispôsobovanie a zmena pracovného správania, úrovne vedomostí, zručností a motivácie zamestnancov organizácie tým, že sa učia pomocou rôznych metód“ (Kachňáková, 2008, s. 120). O vzdelávaní zamestnancov v organizácii hovorí Dvořáková, ako o “súbore cieľavedomých a plánovaných opatrení a činností, ktoré sú orientované na získavanie znalostí, zručností a schopností a osvojenie si žiadúceho správania zamestnancami organizácie“ (2007, s. 286). Na základe uvedeného je vzdelávanie celoživotným procesom, v priebehu ktorého zamestnanec získava, resp. rozširuje si kompetentnosť pre účel potrebnej spôsobilosti na výkon danej pracovnej pozície.

Vzdelávanie štátnych zamestnancov

Vzdelávanie štátnych zamestnancov je uskutočňované kontinuálnym vzdelávaním a zvyšovaním kvalifikácie. Súčasná právna úprava ukladá služobným úradom povinnosť plánovať, organizovať, zabezpečovať a umožňovať svojim zamestnancom odborné vzdelávanie a prípravu a tiež vytvárať podmienky na kontinuálne vzdelávanie a zvyšovanie kvalifikácie. Kontinuálne vzdelávanie je realizované, ako adaptačné alebo kompetenčné vzdelávanie. Kompetenčným vzdelávaním si zamestnanec priebežne udržuje, zdokonaľuje a dopĺňa požadované vedomosti, zručnosti a schopnosti, ktoré potrebuje na výkon štátnej služby. Adaptačné vzdelávanie sa realizuje ako vstupné adaptačné vzdelávanie, kedy sú zamestnancovi poskytnuté “základné informácie o služobnom úrade, jeho pôsobnosti a fungovaní alebo ako priebežné adaptačné vzdelávanie, ktoré má zamestnancovi poskytnúť odborné znalosti, a skúsenosti potrebné na zabezpečenie výkonu činnosti a plnenie úloh štátnej správy“ (§163, ods. 3, písm. a-b Zákona č. 55/2017 Z.z.). Zákon umožňuje služobným úradom využiť viacero foriem kontinuálneho vzdelávania. Na výber je samoštúdium, dištančné, individuálne, skupinové alebo vzdelávanie.

Zvyšovanie kvalifikácie podľa zákona o štátnej službe znamená, že štátny zamestnanec získa vyšší stupeň vzdelania podľa požiadaviek a potrieb služobného úradu. Je to právo a povinnosť každého štátneho zamestnanca. Služobný úrad musí zaistiť zamestnancovi zvyšovanie kvalifikácie v rozsahu aspoň piatich služobných dní za kalendárny rok a súčasne uhradiť všetky náklady s tým spojené. Z prieskumu Úradu vlády SR vyplýva, že jednotlivé služobné úrady zabezpečujú prehlbovanie kvalifikácie so značnými rozdielmi. Hlavným dôvodom je, že niektoré úrady vo vzdelávaní štátnych zamestnancov miesto uplatňovania systémového prístupu, reagujú na vzdelávacie potreby ad hoc. Prehlbovanie kvalifikácie nemusí odzrkadľovať skutočné potreby vzdelávania a preto je povinnosť zabezpečiť zamestnancom aspoň päť dní prehlbovania kvalifikácie považovaná za nesystémový prvok. V praxi systém ďalšieho vzdelávania nie je dostatočne prepojený s ďalšími personálnymi činnosťami akou je napríklad personálne plánovanie. (Úrad vlády, 2015)

Podľa zákona o štátnej službe sa vo vzdelávaní štátnych zamestnancov uplatňuje systémový prístup. Vzdelávacie potreby sú analyzované a identifikované na úrovni štátneho zamestnanca, na úrovni organizačného útvaru a na úrovni služobného úradu. Výsledkom analýzy je plán vzdelávania. Po absolvovaní vzdelávacích aktivít zamestnanci vyhodnocujú efektivitu a prínos vzdelávania. Tieto hodnotenia sú následne podkladom pre hodnotiacu správu o kontinuálnom vzdelávaní, ktorú musia služobné úrady každoročne vypracovať. Hodnotenia majú dôležitý význam aj pre plánovanie a výber budúcich vzdelávacích aktivít, vzdelávacích agentúr a lektorov. Pridanou hodnotou tohto hodnotenia sú pripomienky a nápady školených zamestnancov.

Prieskumom Rady pre štátnu službu v roku 2019, boli zistené značné rozdiely vo vypracovávaní hodnotiacej správy služobnými úradmi. Z hodnotiacich správ kontinuálneho vzdelávania za rok 2018 bolo zrejmé, že niektoré úrady vypracovávajú hodnotiacu správu len formálne. V správe citujú ustanovenia zákona o štátnej službe, absentuje analytické spracovanie, či chýba ďalšie smerovanie vzdelávania služobného úradu do budúcnosti. Riešením tohto problému by mohlo byť, že úrad vlády vydá pre služobné úrady usmernenie, ako s hodnoteniami pracovať a ako vyhodnocovať vzdelávanie. Prínosom môže byť aj vytvorenie akéhosi informačného systému, ktorý by bol dostupný pre všetky služobné úrady a zjednodušil by im vyhodnocovanie veľkého množstva dotazníkov.

Inštitucionálne zabezpečenie ďalšieho odborného vzdelávania štátnych zamestnancov

Vzdelávanie štátnych zamestnancov môžu poskytovať vzdelávacie inštitúcie ďalšieho vzdelávania, iné služobné úrady, zahraničné vzdelávacie inštitúcie a iné. V súvislosti s prijatím nového zákona o štátnej službe, bolo Úradom vlády SR zriadené Centrum vzdelávania a hodnotenia štátnych zamestnancov (ďalej len "Centrum").

Centrum realizuje kurzy na podporu profesionálnej štátnej služby, ktoré sú špecifické prepájaním vzdelávacích aktivít s požiadavkami stanovenými zákonom o štátnej službe. "Pri ponuke a realizácii kurzov Centrum zohľadňuje potreby služobných úradov, prepája vzdelávacie aktivity s požadovanými kompetenciami štátnych zamestnancov, hlbšie rozvíja špecifické vedomosti a zručnosti v oblasti práce s ľudskými zdrojmi s prihliadnutím na špecifiká štátnej správy, jej postavenie a fungovanie" (Úrad vlády SR, 2017, s.40). Dá sa povedať, že Centrum naplnilo očakávania, čo sa týka priameho prepojenia školení na problematiku zákona o štátnej službe. Aktuálne Centrum ponúka kurzy zamerané na: vypracovanie analýzy štátnozamestnaneckého miesta, vedenie riadeného výberového rozhovoru, vedenie hodnotiaceho rozhovoru, manažérske vzdelávanie, zdokonalenie komunikačných zručností, efektívne riadenie tímu, mentorovanie, časový manažment a koučovací rozhovor. Centrum realizuje školenia interaktívnou formou pod vedením lektorov od júna 2017. Všetky školiace aktivity sa týkajú oblastí vyplývajúcich zo zákona o štátnej službe a sú poskytované bezplatne a Centrum finančne odbremeňuje služobné úrady.

V roku 2018 sa školení zúčastnilo 2134 štátnych zamestnancov. Jedná sa prevažne o vedúcich štátnych zamestnancov, čo sa dalo očakávať vzhľadom na to, že väčšina kurzov je určená práve im. Veľkým pozitívom týchto kurzov je, že sa na nich zúčastňujú zamestnanci z odlišných služobných úradov, vďaka čomu si môžu vymieňať skúsenosti a inšpirovať sa. Podľa zistení Centra a zistení Rady pre štátnu službu sú kurzy hodnotené školenými zamestnancami veľmi pozitívne. O kurzy je však taký veľký záujem, že Centrum nestíha uspokojiť dopyt. (Rada pre štátnu službu, 2019) Vhodným riešením by mohlo byť rozšírenie Centra z hľadiska jeho kapacity alebo zabezpečenie vzdelávania externými vzdelávacími inštitúciami. Tak by bolo možné realizovať väčší počet školení, prípadne ich realizovať častejšie.

Subjektom poskytujúcim vzdelávanie pre štátnych zamestnancov je aj Inštitút pre verejnú správu (ďalej "Inštitút"). Inštitút je príspevkovou organizáciou Ministerstva vnútra SR, ktorá organizuje školenia pre štátnych zamestnancov a zamestnancov vo výkone práce vo verejnom záujme. Svoju činnosť sústreďuje na realizáciu odbornej prípravy štátnych zamestnancov, odborné semináre zamerané na výklad právnych predpisov, kvalifikačné kurzy a poskytuje aj poradenskú, metodickú a informačnú činnosť v oblasti vzdelávania.

V inštitúte pôsobia 26 interných lektorov Ministerstva vnútra SR a 185 lektorov z externého prostredia. Za rok 2018 v ňom bolo vyškolených 11833 jednotlivcov, z ktorých podľa vyjadrenia Inštitútu bola väčšina štátnych zamestnancov. Vyškolení zamestnanci hodnotili vzdelávacie aktivity pozitívne. (Rada pre štátnu službu, 2019) Negatívne je však hodnotená možnosť

zúčastňovať sa na školeniach. Z prieskumu Inštitútu pre dobre spravovanú spoločnosť vyplýva, že kapacita školení je nedostatočná. Aj keď sa zamestnanci hneď nahlásia, veľa z nich sa tam nedostane a ďalšie školenie sa už neuskutoční. Prednostovia a prednostky v prieskume poukazovali aj na problém so situovaním školení do hlavného mesta a teda obmedzenú možnosť účasti na školení pre štátnych zamestnancov zo vzdialenejších regiónov. Okrem vzdelávania v Centre alebo Inštitúte sa vybraní zamestnanci môžu zúčastňovať aj školení na úseku ich pôsobnosti. Takéto školenia ponúka napríklad Úrad geodézie, kartografie a katastra SR pre zamestnancov katastra. Aj pri týchto školeniach je problém s ich nedostatkom. Zároveň sú spoplatnené, takže možnosť zabezpečenia účasti zamestnancov na týchto školeniach je obmedzená. (Prachárová a Kačur, 2018)

Napĺňanie strategického cieľa v oblasti vzdelávania štátnych zamestnancov

Stratégia riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe na roky 2015 – 2020 (ďalej len “Stratégia”) obsahuje analýzu súčasného stavu vzdelávania, dáva odporúčania na jeho zlepšenie, stanovuje ciele na dosiahnutie Stratégie a uvádza aj opatrenia na dosiahnutie stanovených cieľov. V oblasti vzdelávania štátnych zamestnancov má Stratégia za cieľ “zabezpečiť efektívne rozvíjanie schopností a zručností štátnych zamestnancov v súlade s potrebami služobných úradov” (2015, s. 62). Stanovený cieľ má byť dosiahnutý prostredníctvom opatrení, ktoré mali byť postupne prijímané. V prvom rade, mali byť zavedené základné zásady vzdelávania štátnych zamestnancov. Z ôsmich zásad uvedených v Stratégii sa v novom zákone o štátnej službe uplatnili len systémovosť, flexibilita, účelnosť a hospodárnosť. Tiež sa mala pre služobné úrady stanoviť povinnosť vyčleniť z rozpočtu v príslušnom kalendárnom roku prostriedky vo výške aspoň 1 % z objemu tarifných plátov na zabezpečenie vzdelávania štátnych zamestnancov. Takáto povinnosť je uzákonená, ale len vo výške 0,5 % z objemu tarifných plátov zamestnancov. Bolo zistené, že finančné zabezpečenie vzdelávania je nepostačujúce. Služobné úrady buď nemajú dostatok finančných prostriedkov na vzdelávanie, prostriedky na vzdelávanie nevyčleňujú, alebo ich škrtnú ako prvé pri tzv. šetriacich opatreniach.

Jedným z opatrení bolo zaviesť mentoring, ktorý bude povinnou súčasťou adaptačného vzdelávania a súčasne sa zavedie aj finančné ohodnotenie mentora. Mentoring sa podarilo zaviesť prijatím nového zákona o štátnej službe. Podľa §163, ods. 5 sa “adaptačné vzdelávanie uskutočňuje pod vedením mentora, ktorý poskytuje podporu, asistenciu a pomoc pri plnení úloh a systematické odovzdávanie vedomostí a skúseností štátnemu zamestnancovi s cieľom podporiť jeho odborný rast a osobnostný rozvoj.” Vzdelávanie zamestnancov, ktorí sú alebo sa majú stať mentormi, zabezpečuje napríklad Centrum v rámci kurzu s názvom “Mentoring”. Obsah kurzu tvorí vysvetlenie dôležitých pojmov, objasnenie úlohy mentora v adaptačnom vzdelávaní, jeho kompetencií, vysvetlenie, ako plánovať a viesť mentoringové stretnutia, alebo ako budovať vzťahy založené na dôvere. Kurz kombinuje prednášku, diskusiu, individuálne úlohy a skupinovú prácu. Využívajú sa pri tom moderné tréningové metódy a dôraz je kladený na praktický nácvik aj spätnú väzbu. Od júna 2017 do 31.12.2018 absolvovalo tento kurz 739 štátnych zamestnancov. Okrem toho, že mentor poskytuje štátnemu zamestnancovi asistenciu, pomáha mu pri plnení úloh a odovzdáva mu vedomosti a skúsenosti, je zároveň pre nového zamestnanca aj kontaktnou osobou, na ktorú sa vie vždy obrátiť. Z tohto hľadiska je inštitút mentora veľmi významný, preto by mal takýto kurz absolvovať každý štátny zamestnanec, ktorý je alebo sa má stať mentorom.

Podarilo sa zaviesť aj finančné ohodnotenie mentora. Za prípravu štátneho zamestnanca mu patrí príplatok, ktorý tvorí súčasť jeho funkčného platu a to vo výške 10% jeho platovej tarify, ak pripravuje jedného a 15 % ak pripravuje súčasne viacero zamestnancov. (Zákon č. 55/2017 Z. z.) Ďalším opatrením, ktorým sa mal dosiahnuť stanovený cieľ, bolo venovať viac pozornosti jazykovému vzdelávaniu štátnych zamestnancov. Podľa § 164 ods. 2 písm. b) zákona o štátnej službe sa jazykové vzdelávanie radí medzi druhy kompetenčného vzdelávania. Z podkladov, ktoré Úradu vlády SR poskytli ostatné ústredné orgány štátnej správy vyplýva, že tieto orgány venujú

jazykovému vzdelávaniu zvýšenú pozornosť a to najmä tým, že pre zamestnancov zabezpečujú individuálne aj skupinové formy jazykového vzdelávania v oblasti slovenského a cudzích jazykov. Z cudzích jazykov sa jedná najmä o anglický a v menšej miere o francúzsky či nemecký jazyk. Cieľ má byť dosiahnutý aj zvýšením pozornosti pri zamestnancoch, ktorí dlhodobo nevykonávali štátnu službu. Z podkladov zaslaných ústrednými orgánmi štátnej správy vyplýva, že sa takýmto zamestnancom venuje zvýšená pozornosť, a to najmä zvýšením počtu vzdelávacích aktivít, ktoré majú absolvovať.

Záver

Dá sa povedať, že Úrad vlády SR ako centrálny orgán pre koordináciu riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe spolu so služobnými úradmi postupne naplňajú strategický cieľ v oblasti vzdelávania štátnych zamestnancov. Niektoré opatrenia, ktoré Úrad vlády stanovil na jeho dosiahnutie však neboli prijaté v celom rozsahu tak, ako uvádza Stratégia riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe na roky 2015 - 2020. Niektoré boli prijaté len z časti (základné zásady vzdelávania) a niektoré boli prijaté trochu inak, než mali byť (výška finančných prostriedkov na zabezpečenie vzdelávania).

Najvýznamnejšie zmeny, ktoré priniesol nový zákon o štátnej službe a ktoré prispievajú k naplneniu cieľa, sú zavedenie funkcie mentora, povinnosť vyčleniť prostriedky na vzdelávanie a vytvoriť individuálny plán kompetenčného vzdelávania. Napriek tomu, že sa individuálny plán kompetenčného vzdelávania podarilo zaviesť, v praxi sa najmä z objektívnych dôvodov nenaplnia, pretože aj keď sa zamestnanci na školenia nahlásia, nakoniec sa nezrealizujú.

V praxi sa ako nedostatok v oblasti vzdelávania štátnych zamestnancov javí obmedzený počet školení a časté nezrealizovanie školení v dôsledku chýbajúcich školiacich kapacít. Hlavnou príčinou neschopnosti zabezpečiť ďalšie odborné vzdelávanie štátnych zamestnancov je nedostatok finančných prostriedkov. Služobné úrady sú preto často odkázané na pomoc medzi sebou navzájom, zamestnanci sa musia vzdelávať samoštúdiom alebo si sami zadovážať vzdelávacie materiály.

Negatívom je aj realizácia školení v hlavnom meste a preto sú značné rozdiely v možnosti zamestnancov zúčastniť sa ich. Napriek tomu, že každý štátny zamestnanec má mať rovnakú možnosť vzdelávať sa, nie každý služobný úrad je schopný to zabezpečiť. Služobné úrady zo vzdialenejších regiónov majú zvýšené náklady spojené s cestovaním a zabezpečením ubytovania či stravy a preto môžu na školenie vyslať len zopár „vyvolených“, ktorí potom odovzdajú získané poznatky ďalej svojim kolegom. Riešením by mohol byť posun školení do regiónov, alebo by sa školenia mohli realizovať výjazdovo. Po finančnej stránke je menej náročné, ak cestuje lektor za zamestnancami, než keď musia vycestovať všetci zamestnanci za lektorom do hlavného mesta. Niektoré školenia by sa mohli dokonca realizovať prostredníctvom e-learningu, kedy by sa zamestnanci vzdelávali pomocou využitia elektronických prostriedkov, resp. prostredníctvom b-learningu, ktorý kombinuje e-learning so štandardou výukou. Pre zamestnancov zo vzdialenejších regiónov by mohli byť školenia realizované aj prostredníctvom videokonferencie, vďaka čomu by zamestnanci mohli komunikovať s lektorom na diaľku.

Najväčším problémom vzdelávania v štátnej správe je jeho finančné zabezpečenie. Nedostatok finančných prostriedkov je hlavnou príčinou jeho neefektívnosti a preto je potrebné venovať sa tomuto problému aj naďalej. Je nutné hľadať ďalšie zdroje financovania vzdelávania, napríklad získaním grantov na vzdelávanie. Vo väčšej miere, by mal byť využitý potenciál vysokých škôl spoluprácou vysokých škôl a služobných úradov pri zabezpečovaní ďalšieho vzdelávania zamestnancov.

Je potrebné zefektívniť aj plánovanie rozpočtových prostriedkov v oblasti vzdelávania, najmä ich účelovým viazaním. Predíde sa tak tomu, že služobný úrad v období nedostatku finančných zdrojov siahne po prostriedkoch určených na vzdelávanie. Vzhľadom na to, že Stratégia je ešte stále v stave jej realizácie, príspevok hodnotí len doterajšie plnenie strategického cieľa v oblasti vzdelávania štátnych zamestnancov. Úrad vlády SR a jednotlivé služobné úrady by mali aj naďalej pracovať na jeho napĺňaní a vytvárať predpoklady potrebné pre rozvoj schopností, zručností a vedomostí štátnych zamestnancov, potrebných na efektívny výkon štátnej správy v súlade s potrebami služobných úradov.

Použitá literatúra

- DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. 2007. *Management lidských zdrojů*. Praha: Nakladatelství C. H. Beck. 2007. 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4
- KACHŇÁKOVÁ, A. a kol. 2008. *Personální management*. 1. Vydavatelství Wolters Kluwer (lura Edition). 2008. 235 s. ISBN 978-80-8078-192-7
- KOUBEK, J. 2005. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. 3. Praha: Management Press. 2005. 367 s. ISBN 80-7261-033-3
- PRACHÁROVÁ, V. – KAČŮR, J. 2018. *Fluktuácia zamestnancov a nový zákon o štátnej službe v kontexte miestnej štátnej správy*. [online]. 2018 SGI: Inštitút pre dobre spravovanú spoločnosť. [cit. 20-10-2019]. Dostupné na internete: <<https://www.governance.sk/wp-content/uploads/2019/01/Fluktua%CC%81cia-zamestnanov-a-novy%CC%81-za%CC%81kon-o-s%CC%81ta%CC%81tnej-sluz%CC%8Cbe-na-OU%CC%81.pdf>>.
- PRACHÁROVÁ, V. – KOŠTÁL, C. 2017. *Nový zákon o štátnej službe v kontexte medzinárodných odporúčaní*. [online]. 2017 SGI: Inštitút pre dobre spravovanú spoločnosť. [cit. 20-10-2019]. Dostupné na internete: <https://www.governance.sk/wp-content/uploads/2016/10/manual_6.pdf>.
- Stratégia riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe na roky 2015 – 2020. Úrad vlády Slovenskej republiky. 2015
- Správa o stave realizácie Stratégie riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe na roky 2015 -2020. Úrad vlády Slovenskej republiky. 2019
- Správa o stave a vývoji štátnej služby za rok 2018, Rada pre štátnu službu. 2019.
- Zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- Vyhláška Úradu vlády Slovenskej republiky č. 126/2017 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o vzdelávaní štátnych zamestnancov
- Webové sídlo inštitútu pre verejnú správu: <https://www.ivs.sk>