

УДК 35.08(477)

І. Гусак

СУЧАСНИЙ СТАН ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ

Подано бачення та висвітлено завдання державних органів щодо створення необхідної аури, високоефективної творчої роботи, вжиття необхідних заходів для стимулювання високопрофесійного виконання службових обов’язків державними службовцями.

Ключові слова: посадова особа, лідерство, державний службовець, діяльність, підготовка до оцінювання.

Професіоналізація державної служби є складовою державної кадрової політики. Сучасна державна кадрова політика в Україні розглядає і застосовує професіоналізацію як систему підготовки та перепідготовки персоналу органів державної влади. Останнім часом сформувалася стала думка щодо законодавства про державну службу, яке регулює усі складові професіоналізації, зокрема професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації державних службовців. Проблеми державного управління і державної кадрової політики України зумовлені низкою таких чинників:

- надмірний вплив політичних процесів на апарат державного управління;
- відсутність централізованого управління кадровими процесами в апараті державного управління;
- “закостенілість” його методів, бідність форм, способів, нерозвиненість механізмів мотивації державних службовців до підвищення якості своєї професійної діяльності;
- відставання розвитку правового забезпечення;
- недостатній рівень організаційної культури;
- незадоволеність роботою;
- непрофесіоналізм у застосуванні кадрових технологій.

Професіоналізація державних службовців – це системне соціальне явище та діяльнісний процес якісних та кількісних змін у професіональній сфері державних службовців, який відбувається через фахову підготовку та кадрові процеси, які своєю чергою складаються з відбору, адаптації, професійної кваліфікації та службового просування.

Професіоналізм – це вищий рівень психофізичних, психічних й особистісних змін, що відбуваються в процесі тривалого виконання людиною службових обов’язків, які забезпечують якісно новий, вищий рівень, вирішення професійних завдань.

Підґрунтям професіоналізації державної служби в Україні є організаційно-правовий механізм підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів: сформовано освітній напрям “Державне управління” і однойменна галузь науки; визначена система вищих навчальних закладів із правом підготовки магістрів у сфері державного управління, перепідготовки і підвищення кадрів державної служби. Необхідним є:

1. Удосконалення правового регулювання кадрових технологій та реорганізація системи професійного навчання: координація діяльності системи післядипломної освіти державних службовців.

2. Запровадження механізму просування по службі, який поєднує кваліфікаційні та освітні вимоги до державних службовців із безперервним їх навчанням, що дає змогу уточнити й поліпшити нормативні вимоги щодо призначення та прийняття на державну службу.

3. Створення резерву на заміщення посад державних службовців усіх категорій для просування їх по службі, цілеспрямована робота з кадровим резервом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій демонструє вдосконалення кадрової роботи в органах державного управління, легітимізує Законом України “Про державну службу”, ст. 29 якого врегульовує питання навчання і підвищення кваліфікації у відповідних навчальних закладах та шляхом самоосвіти, термін підвищення кваліфікації та впливу навчання на просування по службі. Основою кадрової роботи, її організаційних і правових засад є наукові визначені й практично перевірені світовим досвідом принципи: дієздатності й ефективності кадрів, їх професіоналізму і компетентності, політичної нейтральності і відданості справі, добросовісності та відповідальності, ініціативності й дисциплінованості, її прозорості і підзвітності, змагальності та конкурентності, пріоритету особистих заслуг.

Аналізуючи теоретичні та практичні здобутки, доводимо, що дієвість, ефективність і результативність органів державної влади залежать не тільки від якості первинного відбору та комплектування персоналу, але й від організації його професійної діяльності, подальшого неперервного фахового вдосконалення, кар’єрного росту. Тому потрібно очікувати певної компонентної і структурної складності діяльності з професійного розвитку державних службовців. За даними літературних джерел така система професійного вдосконалення кадрів протягом їх службової кар’єри має принаймні де кілька чітко виражених складових.

Методологічні засади дослідження професіоналізму закладено в Україні школою теорії державотворення під керівництвом доктора юридичних наук, професора Н. Нижник та її послідовниками (С. Дубенко, В. Олуйком, Р. Рачинським, В. Мельниченком, Л. Пашко). Концептуальні основи державно-управлінського підходу щодо потреб формування професіоналізму державних службовців загалом та підготовки, перепідготовки підвищення кваліфікації управлінських кадрів розробляються в роботах В. Авер’янова, В. Бакуменка, В. Князева, В. Лугового, В. Цветкова, В. Яцюка, Р. Рачинського, І. Розпугенка, С. Майбороди.

На основі аналізу літератури можна стверджувати, що вже створені передумови для розуміння сучасної концепції державної служби та розробки теоретичної моделі формування сучасного типу державного службовця в Україні.

Мета статті – визначення удосконалення державної служби в Україні відповідно до загальних засад її функціонування у державах Європейського Союзу. Визначення професіоналізації державної служби щодо розширення можливостей для навчання державних службовців на основі застосування дистанційного навчання, проведення регулярних обмінів досвідом між державними службовцями та обговорення актуальних проблем державного управління, застосування новітніх технологій у цій сфері, проведення тренінгів як більш ефективного навчального методу, що спрямований на забезпечення набуття слухачами нових умінь і навичок для застосування їх у практичній

роботі. Кадрове забезпечення державного управління є самостійною сферою професійної діяльності фахівців, метою якої є створення умов для відтворення робочої сили, поліпшення її якості, підвищення ефективності використання.

Проблематика вдосконалення державної служби й професіоналізму державних службовців досліджується такими науковцями: Н. Нижник та її послідовниками С. Дубенко, В. Олуйко, Р. Рачинський, В. Мельниченко, Н. Гончарук, Л. Пашко), а також такими вітчизняними науковцями: Є. Бородин, Л. Гордієнко, С. Дубенко, А. Расін, П. Шевчук.

Концептуальні основи державно-управлінського підходу щодо потреб формування професіоналізму державних службовців загалом та в підготовці, перепідготовці та підвищенні кваліфікації управлінських кадрів розробляються в роботах В. Авер'янова, В. Бакуменка, В. Князева, В. Лугового, П. Назимна, Н. Нижник, С. Майбороди, О. Оболенського, В. Олуйка, Р. Рачинського, І. Розпутенка, В. Цветкова, В. Яцуби, В. Яцюка, Б. Кваснюка, В. Колпакова, В. Семиноженка.

Проблеми сутності та закономірностей формування професіоналізму професійної культури, розвитку професійної свідомості висвітлені в роботах російських вчених: В. Атаманчука, В. Абрамова, В. Белоліпецького, В. Ігнатова, О. Турчинова, вони є предметом розгляду українських авторів Т. Аболіної, М. Логунової, В. Лугового, В. Ребкала, В. Скурагівського.

На сучасному етапі суспільного розвитку необхідне якісно нове вирішення проблем професійного зростання державних службовців, що надасть їм змогу об'єднати практичні дії з упровадженням нових технологій і за цього виявляти самостійність і відповідальність. Для цього необхідне послідовне введення людини у сферу професіоналізації служби, проходження нею певних етапів індивідуальної професіоналізації (відбір, адаптація, професійно-кваліфікаційне і службове просування). Це сприятиме більш раціональному використанню можливостей службовця, збагаченню його як особистості.

Вирішення проблеми кадрового забезпечення системи державного управління в Україні в організаційно-правовому аспекті представлено як процес виникнення, становлення, функціонування й удосконалення цілісного нормативно-правового поля та необхідних організаційних механізмів і процедур формування корпусу фахівців, придатних професійно працювати в державній адміністративній системі.

Існує система професійного вдосконалення кадрів за чітко вираженими складовими.

Атестаційна оцінка кадрів – це своєрідний огляд якісного складу державних службовців. Періодичне і неформальне проведення атестації дає змогу отримати не статистично-загальну, а фактично-персональну характеристику кадрів, їх професійно-ділового рівня. Атестаційна оцінка допомагає не тільки чіткіше виявити недоліки й упущення в доборі персоналу, але й скоригувати індивідуальну роботу з ним, накреслити плани професійного зростання і реальні перспективи подальшої роботи [1]. Без атестації складно забезпечити послідовне професійне удосконалення працівників державної служби, оскільки організація кар'єрного розвитку кожного окремого працівника має здійснюватися на підставі результатів всебічної оцінки його діяльності, виконання ним службових обов'язків.

Результати оцінки практично не враховуються та не впливають на оплату праці, встановлення надбавок, премій, просування по службі; зв'язок із присвоєнням

чергового рангу, підвищенням кваліфікації, винагородами. І, навпаки, низька оцінка державного службовця є засобом для застосування певних санкцій та можливого звільнення з посади.

Вмотивування персоналу до підвищення професійної компетентності – це врахування професійних якостей під час просування по службі, що є важливим мотивуючим фактором для підвищення кваліфікації та фахового навчання.

Планування кар'єрного розвитку полягає у тому, щоб усі наявні можливості органу, установи, організації були оптимально задіяні для підвищення професійної компетенції державних службовців з урахуванням цілей державної служби та інтересів і задатків особистості службовця. При плануванні кар'єрного удосконалення працівників органів державної влади ключову роль відіграє інформація про персонал, ступінь його реалізації й розвитку. За результатами атестації складається план кар'єрного розвитку державного службовця.

Форми і методи реалізації професійного вдосконалення – ця складова є наступним кроком у системі неперервного професійного становлення, що передбачає створення умов для реалізації планів піднесення професіоналізму і включає фахову підготовку, підвищення кваліфікації та стажування державних службовців. Розвиток форм і методів професійного удосконалення кадрів забезпечує його варіативність, адресність, ефективність і результативність сприяє найповнішій реалізації доцільного змісту, що є важливою умовою підвищення професійного рівня персоналу.

Вплив рівня підготовки на кар'єрне зростання – це один із критеріїв просування державних службовців по службі та оплати їхньої праці, адже мають бути результати професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації.

Кадровий резерв, відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України “Про затвердження Положення про формування кадрового резерву для державної служби” № 199 від 28.02.2001 р., що діє у редакції від 15.04.2010 р. формується в установленому порядку з народних депутатів України; керівників і спеціалістів підприємств, установ, організацій; працівників органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування; державних службовців, які підвищили кваліфікацію, пройшли стажування чи за результатами атестації рекомендовані для роботи на більш високих посадах; осіб, рекомендованих конкурсними комісіями для зарахування до кадрового резерву та випускників вищих навчальних закладів, зокрема тих, що зараховані на навчання за освітньо-професійними програмами підготовки магістрів державного управління [2]. Основні критерії зарахування до кадрового резерву – це відповідна професійна підготовка працівників, які успішно справляються з виконанням службових обов'язків, виявляють ініціативу, володіють навичками роботи на комп'ютері, мають організаторські здібності [3].

Кадрові процеси в державному управлінні це – сукупність послідовних дій для досягнення визначеного результату в кадровій політиці, об'єктивна повторюваність кадрових явищ та рис. Важливою характеристикою кадрових процесів у державній службі є реалізація професійних здібностей державних службовців, можливість досягнення ними значних професійних результатів.

Ефективному функціонуванню системи професійного навчання державних службовців перешкоджає ряд причин, зокрема те, що одні і ті ж повноваження щодо управління системою навчання законодавчо закріплені між органами, що здійснюють

управління цією системою та акредитованими навчальними закладами; не розмежовані категорії посад державних службовців щодо їх підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації.

До пріоритетних напрямів кадрового забезпечення державної адміністративної системи в Україні протягом останнього десятиріччя можна віднести: створення системи роботи з кадрами, розробку та вдосконалення законодавчих і організаційних засад її становлення й функціонування, формування системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців. Визначальним чинником перспективного розвитку кадрового забезпечення є ефективна кадрова політика в широкому розумінні, яка включає відтворення кадрового потенціалу державного управління, його зайнятість, правове врегулювання трудових відносин, організаційних механізмів і процедур відбору, мотивації, оцінки, удосконалення, просування, переміщення кадрів, формування в них високої адміністративної культури.

Кадрове забезпечення державного управління є самостійною сферою професійної діяльності фахівців, метою якої є створення умов для відтворення робочої сили, поліпшення її якості, підвищення ефективності використання. В основу кадрової роботи, її організаційних і правових засад мають бути покладені науково визначені й практично перевірені світовим досвідом принципи: дієздатності й ефективності кадрів, їх професіоналізму і компетентності, політичної нейтральності і відданості справі, добросовісності і відповідальності, ініціативності та дисциплінованості, вмотивованості і престижності управлінської праці, її прозорості і підзвітності, змагальності і конкурентності, пріоритету особистих заслуг.

Отже, підвищення професіоналізації державних службовців в Україні вбачається через запровадження таких кроків:

- формування вимог до посад державних службовців, та до їх загальної базової професійної підготовки, етики поведінки, ділових якостей та специфічного державницького менталітету службовців;

- вдосконалення процедур та механізмів відбору та призначення на посади державних службовців, було б доцільно при здійсненні відбору на державну службу застосовувати психологічні тести та методики. Для здійснення об'єктивного оцінювання кадрів під час прийому пропонується створити незалежний Центр оцінювання державних службовців, до складу якого будуть залучатися провідні вчені з науки державного управління, відомі громадські та політичні діячі [4].

Так, спочатку, необхідно розробити вимоги до конкретної вакантної посади, потім визначаються методи відбору посадовців, що залежатимуть від сфери їх управлінської діяльності, а також види управлінської діяльності та види державної політики будуть різними;

- вдосконалення механізмів оцінювання результатів діяльності державних службовців.

Висновки

Основний зміст планування кар'єрного розвитку державного службовця полягає у тому, щоб усі наявні можливості державного органу були оптимально задіяні для підвищення професійної компетенції персоналу з урахуванням цілей державної служби, з одного боку, та інтересів і здібностей службовця – з іншого.

Навчання та розвиток мають не тільки бути сфокусовані на потребах державного органу, але й відповідати вимогам індивіда, його можливостям. Так, кожний державний

службовець повинен узяти зобов'язання включити себе в програму подальшого розвитку та стати ключовою фігурою в плануванні своєї кар'єри і свого професійного зростання.

Необхідно виділяти етапи проходження державної служби: адаптаційний; етап високопрофесійного виконання обов'язків на державній посаді; інноваційний, властивий службовцям із підвищеним рівнем інтелектуального розвитку, які віддають перевагу нестандартним підходам до вирішення службових завдань, пошуку і впровадженню нововведень в управлінську діяльність; етап прийняття і реалізації рішень. Виділення таких етапів у проходженні служби сприяє якісним змінам в об'єкті управління, оскільки значно підвищує його коефіцієнт корисної дії. Ще один етап – завершення проходження державної служби. На цьому етапі державний орган повинен виявляти зацікавленість у максимальному використанні знань і досвіду кожного службовця в інтересах справи, запозичувати досвід зарубіжних державних служб, де службовців старших вікових груп переводять на посади з меншим обсягом повноважень, зберігаючи чи навіть збільшуючи їхнє грошове забезпечення, що дає можливість людині поступово підготувати себе до переходу на пенсію.

Обґрунтовано, що нове покоління державних службовців має формуватися не тільки за рахунок нових працівників, а й шляхом стимулювання професійно-кваліфікаційного зростання службовців, формування їх морально-патріотичних рис. Звідси впливає одна з важливих методологічних особливостей аналізу і характеристики стану кадрового корпусу державної служби, а саме: неможливо здійснити об'єктивний аналіз і скласти неупереджену характеристику стану кадрового корпусу, базуючись на оцінці кадрової ситуації лише в статистиці (у певний момент). Такий статичний підхід може забезпечити отримання своєрідної “фотографії”, зафіксувавши зовнішні характеристики кадрів, що виявляються у відносно вузьких тимчасових рамках.

Наші планування кар'єрного розвитку державного службовця є необхідною складовою ефективною діяльністю будь-якого органу державної влади. Дбаючи про професіоналізацію своїх працівників, органи влади таким чином формують сприятливий і діловий мікроклімат у колективі, підвищують мотивацію співробітників та їхню відданість організації, забезпечують збереження управлінських традицій.

Планування та розвиток професійної кар'єри позитивно впливають на державних службовців. Підвищуючи свою кваліфікацію, здобуваючи нові знання та навички, вони стають більш конкурентно-спроможними на ринку праці й отримують додаткові можливості для професійного зростання як усередині організації, так і за її межами.

Так, державна кадрова політика призначена прогнозувати та програмувати майбутнє, окреслювати власні цілі та пріоритети, визначати стратегічне бачення професійного розвитку й ефективного використання всіх трудових ресурсів України. Отже, процес професіоналізації державного управління в Україні продовжується, розгортається у шир та глиб, і потребує комплексного об'єднання зусиль у цій справі всіх зацікавлених сторін.

Проте головною умовою професіоналізації державної служби і мотивації державних службовців є гідна оцінка їх заслуг у процесі розвитку службової кар'єри.

Література

1. Луговий В. І. Реформування системи підготовки управлінських кадрів / В. І. Луговий // Вісник УАДУ [Текст]. — 1998. — № 1. — С. 123.

2. Атаманчук, Г. В. Государственная служба: кадровый потенциал [Текст] / С. Атаманчук, В. Матирко. — М. : Дело, 2001. — 216 с.
3. Там же. — 216 с.
4. Оболенський О. Принципи професіоналізму в державній службі / О. Оболенський // Вісник державної служби України [Текст]. — 1998. — № 1. — С. 155.

I. Husak

**CURRENT STATE OF CIVIL SERVANTS PROFESSIONALISATION
IN UKRAINE**

The vision and objectives of government to create the necessary aura of highly creative work, take the necessary measures to encourage fulfillment of duty by public servants are considered.

Key words: official, leadership, public servant, activities, preparation for assessment.