

УДК 35.085:14.378

І. Чорнобиль

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ПИТАННЯ САМОРОЗВИТКУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Проаналізовано сучасні підходи до питання саморозвитку державних службовців у контексті модернізації державної служби. Охарактеризовано сутність концепції саморозвитку з позиції її зв'язків із концепціями розвитку персоналу, професіоналізації, професійного розвитку, професійного самовдосконалення тощо. З'ясовано спосіб застосування окреслених концепцій в нормативно-правових актах із питань державної служби. Виявлено необхідність побудови структурно-логічної моделі розвитку персоналу державної служби в контексті визначення місця і ролі саморозвитку державних службовців.

Ключові слова: саморозвиток, державна служба, розвиток, професіоналізація, професійна компетентність, самовдосконалення.

Саморозвиток особистості є запорукою успіху будь-якої організаційної структури, яка обрала шлях інноваційного розвитку. Динамічність суспільних відносин призводить до потреб в безперервному процесі адаптації, що супроводжується змінами в нормативно-правовому законодавстві, в організації праці, мотиваційному полі тощо. Сьогодення диктує нові умови реалізації стратегії розвитку кадрового потенціалу, як на рівні держави, так і на прикладі окремої організації. Відповідність працівника професійно-кваліфікаційним вимогам є базовою потребою організації, а процес саморозвитку є основою стратегічного розвитку потенціалу як окремого працівника, так і організації загалом.

Зазначена проблематика відображена у працях багатьох науковців, але єдиного розуміння проблеми не існує. Так, наприклад, в науці державного управління розглядається цілий спектр взаємопов'язаних термінів: “розвиток персоналу”, “професійний розвиток”, “професійна компетентність”, “самовдосконалення”, “самооцінка”, “самореалізація”, але за цього застосування цієї термінології часто є або тотожним, або має протиріччя за самою суттю. Це свідчить про розрізненість наукових підходів і відсутність єдиного тлумачення згаданих термінів як у нормативно-правовому забезпеченні, так і в наукових розробках у сфері державного управління що, як наслідок, унеможливує формування чіткого термінологічного бачення на побудову стратегії розвитку персоналу органів державної влади.

Шляхи вдосконалення професіоналізму державних службовців досліджується такими науковцями, як Н. Гончарук, С. Дубенко, В. Мельниченко, Н. Нижник В. Олуйко, Л. Пашко, Р. Рачинський.

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, Н. Нижник, С. Майбороди, О. Оболенського, В. Олуйка, Р. Рачинського, І. Розпутенка, В. Цветкова, В. Яцуби, В. Яцюка, Б. Кваснюка, В. Семиноженка.

Проблеми сутності та закономірностей формування професіоналізму, професійної культури, розвитку професійної свідомості висвітлені в роботах: Т. Аболіної, В. Абрамова, В. Атаманчука, В. Белоліпецького, В. Ігнатова, В. Лугового, М. Логунової, В. Ребкала, В. Скуратівського, О. Турчинова.

Окремі важливі сторони підвищення професіоналізму та компетентності державних службовців стали предметом розгляду багатьох вітчизняних та зарубіжних дослідників, а саме: Л. Гогіної, М. Головатого, Ф. Демидова, Д. Дзвінчука, С. Крисяка, О. Крупчана, А. Ліпенцева, В. Лугового, О. Ноздрячова, М. Слепцова, М. Снітчука, Г. Щокіна, О. Якубовського.

Дослідженню проблем кадрового забезпечення державної служби та навчання державних службовців значну увагу в своїх наукових дослідженнях приділяють В. Александров, І. Бабін, Я. Болубаш, В. Вікторов, О. Воронько, В. Грубінко, В. Кремень, М. Степко, В. Сороко, В. Шайдеров, І. Шпектаренко, С. Хаджирадева. Цими науковцями основна увага приділяється вивченню та аналізу потреб у навчанні державних службовців, звертаючи увагу на основні положення державної кадрової політики України та взаємозв'язок навчання з поліпшенням надання управлінських послуг [1].

Мета статті – аналіз сучасних підходів до питання саморозвитку державних службовців у контексті модернізації державної служби.

Узагальнення існуючих підходів до визначення поняття “саморозвиток” здійснив Е. Остапенко, який проаналізував визначення терміну з позиції психології та педагогіки і пропонує розглядати “саморозвиток” за декількома класифікаціями: за ключовим сегментом; за формами саморозвитку; за ракурсом дослідження; за підходами до розгляду феномена. Науковець зробив висновок, що поняття “саморозвиток” можна розуміти як потребу, інфернальну якість особистості, здатність до змін або вид внутрішньої діяльності, спрямований на досягнення певної мети [2].

Н. Лосева розглядає саморозвиток як безперервний процес, у якому під впливом визначення мотивів ставляться і досягаються конкретні цілі за допомогою зміни власної діяльності чи зміни себе [3].

Тлумачення науковцями визначення “саморозвиток” абсорбувало в себе визначення терміна “розвиватися” – це досягати розумової, духовної зрілості, ставати розумово, духовно вище, ставати кращим, досконалішим, підніматися на вищий щабель.

К. Роджерс визначив, що метою саморозвитку особистості є пошук шляхів та умов поєднання “реального Я” з “ідеальним Я”. З огляду на це, виникла потреба визначення “умов і шляхів” оптимізації цього процесу. Загалом їх можна описати як:

- наявність конкретної мети, до якої особистість постійно прагне, мета має бути реальною, з огляду на об'єктивні обставини, а процес досягнення – передбачати наполегливість, навіть прояв певного розвитку з боку особистості;

- сприяння створенню “ситуації успіху”, пережитий особистістю спіх додає їй самоповаги та впевненості;

- стимулювання інтелектуальної ініціативи, поступове збільшення навантаження сприяє вдосконалювати розумний розрахунок власних сил [4].

В продовження розгляду цієї проблематики варто зазначити, що однією з головних компетенцій майбутнього фахівця виділяють “компетентність саморозвитку”. В. Мілієва визначає такі складові цього поняття:

– когнітивна складова виступає системо утворювальною, оскільки йдеться про саморозвиток як особливий вид діяльності, що формує свідоме пріоритетно-ціннісне ставлення до майбутньої професії;

– особистісна складова виконує формувальні функції. Основу її становлять такі інтегральні характеристики, як самоактуалізація – вищий рівень мотивації, пов'язаний із процесом самореалізації, самоздійснення та самосприйняття; усвідомлення на рівні переконань, важливості самостійного здобуття, розширення і поглиблення знань про саморозвиток;

– операційно-процесуальна складова пов'язана із удосконаленням умінь і навичок у сфері самопізнання, рефлексії, спрямованої на саморозвиток і власного впливу на цей процес.

Надзвичайно важливим в баченні цієї проблематики є усвідомлення того, що для формування в працівника цілісної картини процесу саморозвитку повинно бути задіяно дві складові процесу – особисте прагнення та здатність до змін, і що є не менш важливим, – сприяння з боку організації у створенні сприятливих умов для становлення мети і побудови цілей, які б закріплювали загальне концептуальне бачення розвитку персоналу в контексті Стратегії державної кадрової політики на 2012 – 2020 рр.

Наступним зрізом понятійно-структурного аналізу є бачення саморозвитку особистості в контексті розвитку персоналу організації. У вітчизняній науці державного управління сформувався підхід, за яким під терміном “розвиток персоналу” розглядають “сукупність заходів органів управління та дій посадових осіб, спрямованих на досягнення якісних і кількісних змін у кадровому складі організації”. Розвиток персоналу є складовою загального процесу управління персоналом, пов'язаною з розвитком організації і формуванням професійної кар'єри працівників.

Розвиток персоналу державних службовців реалізується на двох рівнях: через систему безперервної професійної освіти, що включає підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації; у процесі здійснення практичної діяльності на займаній посаді лише в єдності навчання та практичної діяльності полягає необхідна умова розвитку персоналу державних службовців.

Успішність розвитку персоналу на державній службі залежить від того, наскільки цілеспрямованою та налаштованою на постійне професійне вдосконалення є людина, а також від можливостей органів державної влади та місцевого самоврядування щодо створення умов для реалізації цього процесу [5].

Потрібно зазначити, що більшість фахівців у галузі кадрового менеджменту схильні вважати розвиток персоналу функцією, сферою управління людськими ресурсами, деякі дослідники наголошують, що термін “розвиток персоналу” є тотожним поняттю “навчання персоналу” і тому представляють їх, як один із ключових моментів управління кадрами [6].

З огляду на вище зазначене, підсумовуємо, що метою розвитку персоналу є досягнення якісних і кількісних змін у кадровому складі організації, а інструментами досягнення поставленої мети є система безперервної професійної освіти, що включає підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації у процесі здійснення практичної діяльності. Своєю чергою, наслідком саморозвитку є професіоналізація державного службовця.

Для розкриття наступного кола питань доцільно використовувати фундаментальні теоретичні положення, розроблені дослідниками державного

управління. Так, професіоналізація визначається як процес опанування необхідних професійних знань, умінь і навичок; адаптація до професійного середовища. Під професіоналізацією державного службовця також розуміють професійну соціалізацію службовця, тобто засвоєння ним професійних норм, цінностей, знань; набуття умінь і навичок, необхідних для успішної професійної діяльності; становлення професійної моралі та формування загального світогляду державного службовця, що включає в себе як необхідний компонент уявлення про “світ професії”.

Процес професіоналізації розглядається як безперервний процес розвитку особистості протягом професійної кар’єри, у якому виділяють три категоріальні підсистеми: поняття, які відображають професійний пошук (професійна спрямованість особистості, професійне самовизначення, професійна самоідентифікація тощо); поняття, які відображають рівень професійного розвитку особистості, поняття, які відображають міру засвоєння особистістю сутнісних характеристик професії.

Нині в Україні професіоналізація державних службовців відбувається шляхом поєднання системи безперервної професійної освіти (підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації, самоосвіта, стажування) й практичної діяльності службовця на займаній посаді [7]. Таким чином, професіоналізація – це ніщо інше, як абстрактний процес пізнання професії, який розглядається з позиції державного службовця і знаходиться під безпосереднім впливом організації, в якій відбувається становлення працівника – професіонала. Водночас потрібно відзначити, що як і з позиції діяльності органу влади в процесі розвитку персоналу, так і з позиції саморозвитку державного службовця в контексті професіоналізації останнього, науковці передбачають застосування аналогічних інструментів досягнення мети, а саме – безперервної професійної освіти, що включає підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації у процесі здійснення практичної діяльності.

Для того, щоб структурувати наше бачення проблеми, потрібно звернутися до розгляду науковцями підходів щодо тлумачення визначення “професійна компетентність”.

Отже, професійна компетентність державного службовця відображає суб’єктивні можливості окремого фахівця управління, що має конкретну кваліфікацію, досвід та здібності, виконувати роботи, визначені вимогами цієї кваліфікації, що встановлені для певної категорії посад державної служби.

У психології професійна компетентність розглядається як система знань, як рівень освіченості фахівця, як відповідної освіти, широкої загальної та професійної ерудиції, постійне підвищення своєї науково-професійної підготовки, як професійна підготовленість і здатність суб’єкта праці до виконання завдань і обов’язків повсякденної діяльності [8].

Професійна компетентність є наслідком саморозвитку в контексті грамотно побудованого процесу професіоналізації державного службовця. Результатом набуття працівником професійної компетентності є відповідність кваліфікаційних вимог посади та суб’єктивних можливостей працівника реалізувати свої знання та вміння на практиці.

Наступним зрізом понятійно-структурного аналізу є бачення науковців щодо функціонального призначення самоосвіти державних службовців.

Щодо самоосвіти в науці державного управління, склалось бачення як “процесу і результату набуття знань, здобутих під час самостійної роботи поза

систематичним навчанням у стаціонарному навчальному закладі”. Виділяють сутнісні характеристики самоосвіти: це вид вільної, творчої діяльності; поза інституційна діяльність; вона має тісний зв’язок із освітою як системою і соціальним інститутом, будучи компонентом освіти, видом спеціально організованої, систематичної, інституційної діяльності; вид безперервної освіти; спосіб самоконструювання особи.

Особливо значний потенціал має самоосвіта на державній службі, коли відбувається перехід державного службовця від періодичного навчання до безперервного протягом усієї кар’єри [9].

У контексті здійснення державної служби на принципах компетентності і професіоналізму самоосвіту можна розглядати у вузькому змісті як практичний метод, що забезпечує формування професійно значущих якостей і професійний розвиток працівників, а в широкому змісті – як процес, що забезпечує безперервність набуття освіти та підвищення її якості державними службовцями поза навчальним закладом, шляхом самостійної роботи.

Н. Калашник констатує, що, на відміну від інших видів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, зміст самоосвіти лише названий серед основних видів підвищення кваліфікації. На жаль, у нормативних документах не розкрито її зміст, форми здійснення, необхідні обсяги тощо [10].

На думку Т. Кагановської, навчання державних службовців повинно стати більш якісним і орієнтованим на потреби державної служби і передусім на кваліфікаційні вимоги до посад державної служби. Такого рівня самоосвіти, на думку науковця, ми можемо досягнути лише за рахунок формування стрункої системи навчання державних службовців із розвинутою інфраструктурою, ефективним управлінням і ресурсним забезпеченням [11].

У цьому тлумаченні суті самоосвіти науковцями закладено протиріччя яке відображається в концептуальних підходах до процесу реалізації самоосвіти, а саме, опираючись на визначення даного терміна в енциклопедичному словнику з державного управління – це процес і результат набуття знань, здобутих під час самостійної роботи поза систематичним навчанням у стаціонарному навчальному закладі. Водночас, за Т. Кагановського, високого рівня самоосвіти ми можемо досягнути “лише за рахунок формування стрункої системи навчання державних службовців”. Такої ж позиції дотримується і Л. Пашко, яка вважає, що основною кадровою технологією всієї системи безперервної освіти людських ресурсів у сфері державного управління має стати підвищення кваліфікації. [12]. Тобто, дослідники розглядають самоосвіту винятково з позиції розвитку персоналу, як один із напрямів діяльності органу влади, без огляду на прагнення самого працівника до підвищення рівня професійної компетентності, що частково суперечить концепції самоосвіти.

Самоосвіта є найбільш вживаним терміном і має широке відображення в нормативно-правовому забезпеченні як інструмент розвитку персоналу в сфері державного управління.

З огляду на зазначене вище, можна вибудувати логічно правильний і несуперечливий дискурс щодо того, що поняття “саморозвиток” є концептуально глибшим, з огляду на мотиваційну сферу особистості, аніж “самоосвіта”.

Від самоосвіти залежить професійне самовдосконалення, яке розглядається як свідомий, цілеспрямований процес підвищення рівня власної професійної компетентності і розвитку професійно значущих якостей відповідно до соціальних вимог, умов професійної діяльності і власної програми розвитку, а також професійне

самовиховання фахівця, яке відбувається у двох взаємопов'язаних формах – самоосвіта і самовиховання [13].

У рамках підходу до розгляду даного твердження, потрібно зробити акцент на глибшому розгляді терміну “самовдосконалення”. Так у “Словнику української мови” зазначається, що “удосконалюватися” означає “збагачувати свої знання, поліпшувати своє уміння, підвищувати свою майстерність у чомусь” [14].

Отже, професійне самовдосконалення це складова процесу саморозвитку, яка передбачає багаторазове повторення з метою підвищення рівня професійної компетентності. З позиції професіоналізації самовдосконалення може розглядатися як одна з підсистем набуття умінь і навичок, необхідних для успішної професійної діяльності.

Для досягнення перетворення державного службовця із “закритого бюрократа” у вмотивованого фахівця у сфері надання суспільних послуг, на рівні держави потрібно кардинально змінити підходи до управління персоналом органів публічної влади. На сучасному етапі модернізації державного управління відслідковуються деякі теоретичні зрушення з цієї проблематики. Нормативне та організаційне забезпечення створення професійної, політично нейтральної та ефективної державної служби закріплене у новій редакції Закону “Про державну службу” та нормативно-правових актах на його впровадження.

У новій редакції Закону “Про державну службу” зазначається, що рівень професійної компетентності особи це – характеристика особи, що визначається її освітньо-кваліфікаційним рівнем, досвідом роботи та рівнем володіння спеціальними знаннями, вміннями та навичками. Це тлумачення стало основою при розробці нормативно-правових положень щодо профілів професійної компетенції. Ст. 30 нової редакції цього закону містить роз'яснення які стосуються підвищення рівня професійної компетентності державного службовця, а саме: “Підвищення рівня професійної компетентності державного службовця проводиться за кошти державного бюджету та інших джерел, не заборонених законом, у формі професійних програм, спеціальних курсів, тематичних семінарів, тренінгів, стажування, в інших формах у порядку, визначеному спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань державної служби, та шляхом навчання, у тому числі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації у відповідних вищих навчальних закладах згідно із законодавством” [15].

Профілі професійної компетентності посад державної служби у державному органі, органі влади Автономної Республіки Крим або їх апараті, використовуються керівником державної служби, службою персоналу, керівниками відповідних структурних підрозділів для визначення особистих потреб державних службовців у підвищенні рівня професійної компетентності. А також, у третьому розділі, який присвячений визначенню особистих якостей державного службовця, подано тлумачення терміна “самовдосконалення” як невід'ємної складової розвитку державного службовця. Самовдосконалення – безперервний процес індивідуального удосконалення, максимальне використання власних можливостей, здатність організовувати власну діяльність із метою оптимального й раціонального використання робочого та вільного часу [16].

Головним вищим навчальним закладом у системі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців у галузі знань “державне управління” є Національна академія державного управління при Президентіві України.

Підвищення рівня професійної компетентності державних службовців проводиться в разі потреби, але не рідше одного разу на три роки, а також передбачено забезпечення підвищення рівня професійної компетентності державних службовців, які вперше призначені на посаду державної служби, протягом року з дня їх призначення.

З метою підвищення рівня професійної компетентності державного службовця може проводитися його стажування з відривом від служби строком від одного до шести місяців на іншій посаді державної служби у тому самому або іншому державному органі, органі влади Автономної Республіки Крим або їх апараті [17].

Пріоритети розвитку кадрової політики в державному управлінні закріплені у Стратегії державної кадрової політики на 2012 – 2020 рр., якою визначені шляхи і засоби професіоналізації державної служби, впровадження технологій управління персоналом на противагу існуючим регламентам роботи з кадрами. Зокрема, Стратегія передбачає розроблення та прийняття державної цільової програми кадрової політики, а також відповідних галузевих програм [18].

З метою реалізації цього завдання Розпорядженням Кабінету Міністрів України № 411-р від 27.06.2012 р. схвалено Концепцію державної цільової програми розвитку державної служби на період до 2016 р. Відповідно до Концепції Нацдержслужбою України розроблено проект постанови Кабінету Міністрів України “Про затвердження Державної цільової програми розвитку державної служби на період до 2016 року”, який затверджено на засіданні Уряду 13 травня 2013 р.

Державна цільова програма розвитку державної служби спрямована на удосконалення системи управління людськими ресурсами на державній службі шляхом:

- впровадження нового механізму, стандартів та процедур щодо управління людськими ресурсами на державній службі;
- посилення інституціональної спроможності у системі державної служби.

Перший пріоритет містить комплекс заходів щодо організаційно-правового забезпечення певних завдань. Зокрема, у рамках реалізації цього пріоритету будуть розроблені методики щодо забезпечення професійного розвитку державних службовців без відриву від служби з орієнтацією на надання спеціальних знань, формування умінь та професійних навичок, необхідних для виконання роботи за певною посадою.

Передбачено також розроблення організаційно-правової моделі здійснення самоосвіти, яка є одним із видів підвищення кваліфікації державних службовців, водночас не має достатнього організаційно-правового забезпечення. Також будуть розроблені 16 модулів із найбільш актуальних питань проходження державної служби, серед яких запобігання корупції, управління людськими ресурсами, налагодження взаємодії з громадськістю тощо. Передбачається, що шляхом самоосвіти за цими модулями рівень професійної компетентності підвищить не менше ніж 89 тис. державних службовців.

Передбачені в рамках Державної цільової програми завдання щодо створення ефективної системи управління персоналом на державній службі стануть передумовою для подальшого здійснення заходів, спрямованих на модернізацію державного управління на основі демократичних цінностей і принципів ефективного урядування.

Завдяки реалізації Державної цільової програми у діяльність центральних органів виконавчої влади буде впроваджено систему управління людськими ресурсами, яка передбачатиме заходи щодо забезпечення органу висококваліфікованими кадрами з урахуванням вимог до рівня знань, умінь та навичок на кожній посаді, оптимізації чисельності державних службовців, підвищення рівня їх професійної компетентності.

У результаті виконання Програми буде забезпечено: удосконалення процесу професійного саморозвитку державних службовців та створення умов професійно-посадового розвитку на державній службі [19].

Таким чином, внаслідок понятійно-структурного аналізу саморозвитку на державній службі здійснено контекстуальний аналіз та уточнено зміст основних понять та категорій, визначено основні зовнішні та внутрішні параметри окресленої проблематики, а саме взаємозв'язок усвідомленого бажання на постійне професійне вдосконалення людини та можливостей органів державної влади щодо забезпечення умов реалізації цього процесу. Виявлено необхідність побудови структурно-логічної моделі розвитку персоналу державної служби у контексті визначення місця і ролі саморозвитку державних службовців, що стане напрямом для подальших досліджень.

Література

1. Коновалова М. Інноваційна культура державних службовців, як умова їх безперервного професійного розвитку і освіти / М. Коновалова // Ефективність державного управління [Текст] : зб. наук. пр. — Вип. 30 / за заг. ред. проф. В. С. Загорського, доц. А. В. Ліпенцева. — Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2012. — С. 385—393.

2. Остапенко Е. О. Дослідження підходів до визначення поняття “саморозвиток” / Е. О. Остапенко // Наукові праці [Електронний ресурс] : наук. журн. — Вип. 123. — Т. 136. — (Серія “Педагогіка”). — Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_Gum/npchdu/Pedagogics/2010_123/123-8.pdf.

3. Лосева Н. М. Саморозвиток викладача вищої школи [Текст] : навч. посіб. / Н. М. Коротич. — Дніпропетровськ : Дон НУ, 2003. — 336 с.

4. Міляєва В. Р. Формування компетентності саморозвитку особистості як основа підготовки майбутнього фахівця / В. Р. Міляєва, Ю. В. Бреус // Проблеми загальної та педагогічної психології [Електронний ресурс] : зб. наук. пр. Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. — Т. XIII. — Ч. 7. — Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/pzpp/2011_13_7/120-128.pdf.

5. Енциклопедія державного управління [Текст] : у 8 т. / наук.-ред. кол. : Ю. В. Ковбасюк (голова) [та ін.] ; НАДУ. — К. : НАДУ, 2011. — Т. 6 : Державна служба / наук.-ред. кол. : С. М. Серьогін (співголова), В. М. Сороко (співголова) [та ін.], 2011 — 524 с.

6. Грузіна І. А. Розвиток працівників як невід’ємний елемент стратегії управління персоналом / І. А. Грузіна, В. І. Дериховська // Економіка розвитку [Електронний ресурс] : наук. журн. — 2010. — № 4(56). — Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ecoroz/2010_4/e104gruz.pdf.

7. Енциклопедія державного управління... — 524 с.

8. Там само. — 524 с.

9. Там само. — 524 с.

10. Калашник Н. С. Самоосвіта державних службовців як об'єкт державного управління / Н. С. Калашник // Теорія та практика державного управління [Електронний ресурс] : зб. наук. пр. — 2011. — № 1(32). — Режим доступу : <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/tpdu/2011-1/doc/1/06.pdf>.

11. Кагановська Т. Є. Організаційно-правові засади професійного розвитку державних службовців / Т. Є. Кагановська // Правовий вісник Української академії банківської справи [Електронний ресурс] : наук. журн. — 2012. — № 2 (7). — Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Pvuabs/2012_2/07_02_01.pdf.

12. Пашко Л. А. Професіоналізм державних службовців як основа антикорупційної професійної діяльності на державній службі / Л. А. Пашко // Суспільство. Держава. Управління. Право [Електронний ресурс] : наук. журн. — 2012. — № 1. — Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/sdup/2012_1/11%20Pashko.pdf.

13. Енциклопедія державного управління... — 524 с.

14. Словник української мови [Текст] : у 8 т. Т. 8. — К. : Наукова думка, 1979. — 927 с.

15. Про державну службу [Електронний ресурс] : Закон України № 4050-VI від 17.11.2011 р. — Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>.

16. Про затвердження Методичних рекомендацій з розроблення профілів професійної компетентності посад державної служби у державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим або їх апараті [Електронний ресурс] : Наказ Нацагентства з питань державної служби № 148 від 20.07.2012 р. — Режим доступу : http://nads.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=598367&cat_id=581194.

17. Про державну службу [Електронний ресурс] : Закон України № 4050-VI від 17.11.2011 р. — Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>.

18. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012 – 2020 роки [Електронний ресурс] : Указ Президента України від 01.02.2012 р. № 45/2012. — Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.

19. Про затвердження Державної цільової програми розвитку державної служби на період до 2016 року [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України № 350 від 13.05.2013 р. — Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.

I. Chornobyl

CONTEMPORARY APPROACHES TO THE QUESTION OF SELF-DEVELOPMENT OF PUBLIC SERVANTS

The contemporary approaches to the question of self-development of public servants in the context of modernization of public service are analyzed. The essence of self-development concept is outlined from the perspective of its correlation with concepts of HR development, professionalism, professional development, professional self-perfection etc. The character of utilization of outlined concepts in legislative acts about public service is defined. The necessity to built the structure-logic model of HR development at public service in the context of defining the place and role of self-development of public servants is revealed.

Key words: self-development, public service, development, professionalism, professional competence, self-perfection.