

**ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ КАДРІВ ЕКОЛОГІЧНОЇ СФЕРИ
ЯК ОБ'ЄКТ ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ**

Стаття присвячена професійній компетентності кадрів екологічної сфери України як об'єкту державної кадрової політики. Досліджуються цілі, складові та напрями вдосконалення кадрової політики в екологічній сфері України.

Ключові слова: професійна компетентність, екологічна сфера, державна кадрова політика.

Сухара И. В. Профессиональная компетентность кадров экологической сферы как объект государственной кадровой политики.

Статья посвящена профессиональной компетентности кадров экологической сферы Украины как объекта государственной кадровой политики. Исследуются цели, составляющие и направления кадровой политики в экологической сфере Украины.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, экологическая сфера, государственная кадровая политика.

Syuhara I. V. Professional competence of environmental sphere staff as an object of state personnel policy.

This article is devoted to professional competence of environmental sphere staff of Ukraine as an object of state personnel policy. We study objectives, components and areas of improvement of personnel policy in the environmental sphere of Ukraine.

Keywords: professional competence, environmental sphere, state personnel policy.

Державна кадрова політика є одним із організаційно-управлінських засобів формування системи державного управління та організації роботи державних органів (установ).

Головною метою кадрової політики в сфері державної служби є формування такого кадрового потенціалу, який в професійному, кваліфікаційному та діловому відношенні забезпечував би ефективне функціонування і розвиток суспільства. Політика держави в сфері кадрів державної служби повинна бути спрямована на створення наступних умов: рівний доступ до державної служби; прояв кожним державним службовцем своїх здібностей, реалізація своїх інтересів і особистих планів, пов'язаних з ефективним управлінням суспільством; правова та соціально-економічна захищеність державних службовців. У той же час кадрова політика повинна гарантувати захист державних службовців від випадкових і недостойних людей, які розглядають державну службу виключно через призму особистих інтересів [1, с. 108].

Основними цілями сучасної державної кадрової політики є [2]:

1. Загальнодержавна – полягає у всебічному забезпеченні потреб суспільства професійними, компетентними кадрами, відданими народу України, здатними забезпечити збереження національних цінностей, державний суверенітет, територіальну цілісність держави. Загальнодержавна ціль державної кадрової політики є ключовою стратегічною її складовою, яка спрямована на побудову сучасної правової держави на основі імплементації в Україні загальноприйнятих європейських цінностей у всіх сферах суспільного життя. Загальнодержавна ціль має гарантовано забезпечити розвиток державних інституцій України як європейської демократичної держави, а також забезпечити законність політичних рішень, захист національної безпеки держави та захист її національних інтересів, забезпечення внутрішньополітичної безпеки та стабільності, а також гарантоване забезпечення прав та свобод українських громадян.

2. Безпекова – визначається комплексом базових положень, що мають забезпечити захист національних інтересів України у різних сферах національної безпеки держави. Цілком очевидно, що процеси, пов'язані із забезпеченням національної безпеки, неможливо реалізувати без підготовлених професійних кадрів, управлінців нової формації – здатних ефективно протидіяти сучасним викликам та загрозам національній безпеці.

3. Соціальна – спрямована на створення належних умов для розвитку професійного, творчого інтелектуального та іншого потенціалу громадян України, а також задоволення потреб суспільства кваліфікованими кадрами. Соціальна ціль передбачає створення ефективної системи управління людським капіталом, шляхом забезпечення гідного рівня освіти для громадян країни, а також задоволення очікувань населення щодо професійної самореалізації, гідного рівня оплати праці та соціальних гарантій. Соціальна ціль державної кадрової політики має ґрунтуватися на сучасних інноваційних технологіях кадрового менеджменту, спрямованих на всебічне забезпечення потреб державної служби в Україні. Важливою соціальною складовою є запобігання дискримінації у державній кадровій політиці за гендерними, етнічними, релігійними, соціальними політичними та іншими ознаками. Ефективна реалізація соціальної цілі державної кадрової політики дозволить уникнути соціальних конфліктів в українському суспільстві, з одного боку, та дозволить створити потужне підґрунтя для реалізації кожного громадянина, з іншого.

4. Інституційна – спрямована на створення та нормативно-правове забезпечення державної кадрової політики. Вона має на меті правове регулювання державної служби в Україні на підставі європейських принципів публічного права та управління, демократичних засад і норм, що мають забезпечити творчий розвиток та реалізацію потенціалу кожного громадянина, а також гарантоване право кожному на свободу вибору професії. Інституційна ціль державної кадрової політики передбачає проведення прозорої демократичної кадрової політики та залучення інституцій громадського суспільства для контролю за її реалізацією.

5. Економічна – спрямована на задоволення потреб різних сфер економіки України професійними, добре підготовленими та кваліфікованими кадрами, що спроможні реалізувати свій потенціал задля зміцнення економічної могутності держави. Економічна ціль має на меті створення конкурентоспроможної економіки, зміцнення економічної складової національної безпеки держави, підвищення добробуту населення та розвиток соціальної сфери.

6. Організаційна – спрямована на розбудову системи регулювання кадрової сфери та управління нею на засадах відкритості, прозорості, соціального діалогу та партнерства всіх зацікавлених суб'єктів державної кадрової політики.

Стратегічним документом, що визначає мету, цілі та першочергові завдання, на реалізацію яких має бути спрямована сучасна державна кадрова політика, є Стратегія державної кадрової політики на 2012 – 2020 роки, затверджена Указом Президента України від 1 лютого 2012 р. № 45/2012 [3].

Метою державної кадрової політики є забезпечення всіх сфер життєдіяльності держави кваліфікованими кадрами, необхідними для реалізації національних інтересів у контексті розвитку України як демократичної, соціальної держави з розвинутою ринковою економікою.

Основними цілями реалізації державної кадрової політики, згідно Стратегії державної кадрової політики, є:

- розроблення механізмів залучення до роботи у сферах державного управління висококваліфікованих фахівців, успішних підприємців, працівників фінансово-економічної сфери, здібних випускників вищих навчальних закладів;
- відновлення технології добору кадрів для зайняття управлінських посад із числа працівників, що мають досвід роботи на посадах нижчого рівня у відповідній сфері діяльності;
- формування дієвого кадрового резерву на зайняття керівних посад у сферах державного управління;
- посилення вимог до моральних якостей осіб, які залучаються до управлінської діяльності, з метою уникнення можливих проявів корупції, запобігання виникненню конфлікту інтересів, удосконалення процедури дисциплінарного провадження;

- впровадження сучасних технологій управління персоналом для успішного вирішення виробничих і управлінських завдань у державному секторі економіки;
- відновлення профорієнтаційної роботи серед молоді;
- державна підтримка цільових науково-практичних досліджень у сфері розвитку людського потенціалу;
- підготовка та професійний розвиток вищих керівних кадрів державної служби, здатних забезпечити ефективність державної політики у сфері державного управління та лідерство у проведенні адміністративної та економічної реформ.

В. М. Олуйко справедливо зауважує, що однією із важливих складових розвитку держави є кадрове забезпечення реформ, активізація і професіоналізм державних службовців, нарощування та конструктивне використання кадрового потенціалу [4, с. 282].

Державна кадрова політика призначена прогнозувати та програмувати майбутнє, визначати стратегічне бачення формування, професійного розвитку та раціонального використання кадрів, усіх трудових ресурсів України, визначати цілі і пріоритети кадрової діяльності [5, с. 137].

О. В. Банчук-Петросова визначає об'єкт державної кадрової політики як комплекс відповідних правових норм, принципів, форм, методів і засобів, що забезпечують ефективність формування, розвитку, використання кадрів. Об'єктом впливу кадрової політики держави є людський капітал українського суспільства, який поєднує професійно підготовлені групи людей, що здійснюють діяльність у різних сферах суспільства. Слід врахувати, що людський капітал є складним утворенням, що обумовлений особливостями суспільного устрою держави та завданнями державної служби кожної країни. Людський капітал класифікується відповідно до професійної структури суспільства на сфери: державну; політичну; економічну; соціальну; духовну; матеріально-технічну, соціально-культурну; військово-правоохоронну та інші. Відповідно до ієрархії управління людський капітал поділяється на керівників, фахівців і виконавців [2].

Своєю чергою, суб'єктами формування та проведення державної кадрової політики виступають такі інститути та інституції: Президент України; Верховна Рада України; Кабінет Міністрів України; Національне агентство України з питань державної служби; керівники центральних та місцевих органів державної влади; кадрові служби міністерств, державних комітетів та інших центральних органів виконавчої влади, а також органів місцевого самоврядування; управління, відділи освіти відповідних регіональних та районних рівнів та навчальні заклади різного спрямування; навчальні заклади різного спрямування; суб'єкти соціального партнерства приватного й громадського секторів.

Організаційно-управлінський аспект формування професійної компетентності державних службовців залежить від реалізації заходів, спрямованих на досягнення результатів у навчанні та вихованні державних службовців екологічних знань та умінь. Для цього повинні залучатися міністерства, інші органи виконавчої влади, установи та організації. Складовими виконання таких заходів із формування професійної компетентності державних службовців є знання з протидії хімічній, фізичній, біологічній, промисловій небезпеці та природним катастрофам. Результат від проведення таких заходів можна буде отримати тільки за їх комплексного застосування, що потребує, у свою чергу, впровадження чітко відпрацьованого механізму організаційного управління діяльністю всіх суб'єктів цього процесу. Для реалізації такого механізму має бути сформована державна система формування та підвищення рівня професійної компетентності державних службовців в екологічній сфері. Розвиток компетентностей державних службовців передбачає кількісні та якісні зміни в комплексі знань, умінь і навичок, ділових й особистісних якостей службовця, що необхідні для високорезультативної трудової діяльності. Управління розвитком компетентностей державних службовців – цілеспрямований організаційний вплив на державних службовців, орієнтований на приведення у відповідність їх наявного рівня компетентності до бажаного та необхідного для результативного виконання службових обов'язків. Основними завданнями управління розвитком компетентностей службовців є: забезпечення органів виконавчої влади висококваліфікованими кадрами; виявлення

недостатньо розвинутих компетентностей державних службовців; зацікавлення державних службовців у розвитку своїх компетентностей; максимальне використання трудового потенціалу персоналу державної служби; запровадження результативних програм навчання та розвитку кадрів; формування атмосфери здорової конкуренції серед державних службовців щодо підвищення їх компетентності тощо [6, с. 12].

Управління розвитком компетентностей державних службовців підвищує результативність таких процесів управління персоналом [6, с. 13]:

- добір персоналу на державну службу – за рахунок чітко визначених комплексних вимог до посади (профілів компетентності) можна підібрати державного службовця, який за рахунок наявних та потенційних якостей та здібностей, досягатиме бажаних результатів діяльності;

- розробка та реалізація програм розвитку кадрів державної служби – моніторинг профілів компетентностей державних службовців з метою визначення наявних і недостатньо розвинутих компетентностей дозволяє розробити програми навчання та підвищення кваліфікації адресно;

- формування кадрового резерву – профілі компетентності державних службовців дозволяють сформувати резерв з метою швидкого підбору на вакантну посаду з працюючих в організації державних службовців, що за наявним рівнем компетентності зможуть ефективно виконувати посадові обов'язки та швидко адаптуються до нової посади;

- проведення оцінювання персоналу – чітко визначені критерії оцінки відповідно до профілю компетентності державного службовця роблять процес оцінювання об'єктивним, чітким і прозорим;

- розробка ефективної системи мотивації – мотиваційні заходи, спрямовані на розвиток недостатньо розвинутих компетентностей державного службовця, що призведе до підвищення загальної компетентності та результатів діяльності;

- переміщення працівників в організації – інформація про наявні компетентності державних службовців дозволяє ефективно проводити ротацію кадрів, швидко підбирати кадри на утворені вакансії за внутрішнім конкурсом.

Необхідно чітко уявляти цільову спрямованість, зміст і характерні риси загальнодержавної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців. Вона виступає як єдина загальнонаціональна система освітньої діяльності з єдиною мережею навчальних закладів, визначених у встановленому порядку, зі своєю системою управління. Згідно першого напрямку, становлення загальнонаціональної системи професійного навчання державних службовців відбувається шляхом впровадження системності в професійно-освітній процес на базі реалізації єдиної державної кадрової політики у сфері державної служби через визначення змісту та структури його професійної діяльності, професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців, цілей, пріоритетів і принципів професійного навчання, ведення єдиних державних стандартів професійної підготовки і критеріїв оцінки їх досягнення з урахуванням різноманітних термінів, форм і методів навчання. Саме це має надати системі професійного навчання сутнісну визначеність, цілісність, забезпечить безперервність і послідовність навчального процесу. Відповідно другого напрямку, становлення розглядуваної системи відбувається також по лінії зміцнення керованості діяльності системи, взаємозв'язку та посилення координованості дій усіх навчальних закладів, що здійснюють освітню діяльність у цій освітній галузі, з урахуванням відомчих видів (у рамках гілок влади й структур їх органів) та рівнів [7, с. 22].

Кадрова політика у сфері формування та підвищення професійної компетентності державних службовців екологічної сфери передбачає формування мережі навчальних закладів загальнонаціональної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців. Зокрема, має відбутися розподіл навчальних закладів за структурними категоріями та категоріями посад, напрямів і спеціальностей навчання [7, с. 23].

Багато у становленні системи навчання державних службовців, особливо у забезпеченні його безперервності, обов'язковості, залежить від зміни ставлення до нього як з боку керівників, так і з боку працівників органів державної влади та органів місцевого

самоврядування. Слід змінити ставлення кожного державного службовця до професійного навчання, виховати в ньому потребу до збагачення знань, навичок, розвитку особистості. Нині, коли зберігається нестабільність, невпевненість у майбутньому, зумовлена постійними, часто невинуватими скороченнями апарату, службовцю, як правило, не до підвищення професійної майстерності. Він відчуває себе спрямованим лише на самозбереження. Безперечно, державна служба буде більш привабливою по мірі подолання кризових явищ, стабілізації ситуації в суспільстві, коли зміниться статус державного службовця, в тому числі його соціальне становище [7, с. 25].

Потрібно окрему увагу приділити «Комплексній професійній програмі екологічної підготовки державних службовців», розробленій Національним агентством України з питань державної служби, Центром адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, Міністерством екології та природних ресурсів України, Державною екологічною академією післядипломної освіти та управління у 2011 році [8].

Комплексна професійна програма екологічної підготовки державних службовців (надалі – комплексна професійна програма – КПП) призначена для надання загальної обов'язкової комплексної освіти в галузі охорони навколишнього природного середовища державним службовцям, дотримання кваліфікаційних вимог щодо наявності екологічних знань для всіх посадових осіб, діяльність яких пов'язана з використанням природних ресурсів та призводить до впливу на стан навколишнього природного середовища (ст. 7 «Освіта і виховання в галузі охорони навколишнього природного середовища» Закону України «Про охорону навколишнього природного середовища»).

КПП розрахована для одноразового проходження навчання всіма державними службовцями, які не мають фахової екологічної підготовки. КПП може також бути використана для професійної екологічної підготовки посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад.

На сучасному етапі розвитку професійної підготовки державних службовців екологічна підготовка має стати важливою складовою повноцінної ефективної системи неперервного професійного навчання державних службовців, яка буде відповідати кращим європейським стандартам професійної освіти.

Мета комплексної професійної програми – забезпечення комплексної професійної екологічної підготовки державних службовців для надання їм спеціальних знань і практичних навичок у справі охорони довкілля, раціонального природокористування та екологічної безпеки і формування необхідного рівня їх екологічної компетентності та соціальної відповідальності при прийнятті екологічно значущих управлінських рішень з урахуванням сучасних міжнародних і національних вимог сталого розвитку.

Особливістю підготовки управлінця-еколога на відміну від еколога-управлінця полягає в тому, що він не повинен бути вузьким спеціалістом у галузі охорони природних ресурсів чи у галузі екологічних проблем промисловості, енергетики, сільського господарства. Він повинен володіти екологічними знаннями в багатьох галузях екології, мати системне бачення екологічних проблем і можливостей їх уникнення у практичній діяльності, приймати компетентні рішення по відверненню збитків оточуючому середовищу в умовах ризику і невизначеності.

Тривалість підвищення кваліфікації за комплексною професійною програмою складає **216** годин з відривом від роботи і не перевищує 4-х тижнів. Максимальний обсяг навчального навантаження слухача під час підвищення кваліфікації (враховуючи самостійну роботу) не перевищує **54** годин на тиждень (**36** академічних годин аудиторних занять).

За одиницю планування навчального процесу в програмі прийнято **1** кредит, який дорівнює **36** академічним годинам загального часу навчання (аудиторна робота + самостійна робота). Розподіл часу між аудиторною і самостійною роботою може здійснюватися у співвідношенні від **1/3** до **2/3** навчальним закладом самостійно в залежності від форми навчання.

Комплексна професійна програма екологічної підготовки державних службовців побудована за модульним принципом і містить три складові: *загальну, функціональну і галузеву*. Кожна складова, крім галузевої, має дві частини: нормативну і варіативну.

Нормативна частина КПП обов'язкова для вивчення в навчальному закладі, а варіативна частина – формується навчальним закладом самостійно в залежності від виду діяльності державного службовця та її потреб.

Зміст навчання за нормативною частиною передбачає обов'язкове набуття базових знань, умінь та навичок, необхідних всім державним службовцям для реалізації екологічної політики, розуміння її основних завдань та механізмів їх виконання, формування системи цілей та ціннісних орієнтирів своєї діяльності відповідно до основних принципів та засад досягнення сталого розвитку в Україні.

Варіативна частина складається з навчальних модулів, що обираються закладом самостійно, виходячи з конкретних потреб у навчанні, індивідуальних запитів державних службовців та завдань, що стоять перед ними при здійсненні своєї діяльності.

Загальна складова. Опанування загальної складової комплексної професійної програми екологічної підготовки державних службовців має сприяти розкриттю базисних питань, що стосуються професійних знань, умінь та особистих якостей державного службовця, не пов'язаних безпосередньо з механізмом реалізації завдань та виконанням конкретних функцій у певній галузі чи сфері діяльності (відповідно займаній посади). Державні службовці повинні володіти знаннями з основ екології, системи екологічного управління та її складових, міжнародних можливостей та зобов'язань України з питань охорони довкілля, забезпечення раціонального природокористування та екологічної безпеки. Беручи до уваги вищезазначене, до загальної складової комплексної професійної програми екологічної підготовки державних службовців включені такі навчальні модулі (ЗН – модулі нормативної частини загальної складової, ЗВ – модулі варіативної частини загальної складової):

ЗН-1. Основи екології;

ЗН-2. Соціальна екологія;

ЗН-3. Екологічне управління;

ЗН-4. Правові основи природокористування;

ЗН-5. Основи екологічної політики;

ЗВ-1. Європейська та євроатлантична інтеграція України з питань охорони довкілля;

ЗВ-2. Роль громадськості у вирішенні екологічних проблем.

Функціональна складова. Опанування функціональної складової комплексної професійної програми екологічної підготовки державних службовців повинно допомагати державному службовцю у розв'язанні питань, що визначаються його посадовими обов'язками та узагальненими професійними завданнями, і має здійснюватися через набуття компетенції, навичок і умінь, відповідних його професійній діяльності для безпосереднього виконання управлінських і виконавчих функцій та обов'язків. Державні службовці повинні знати та вміти реалізовувати механізми реалізації державної екологічної політики. У підсумку навчання за цією складовою особливого значення набуває формування відповідних умінь, що може бути забезпечено більшою, порівняно із загальною складовою, питомою вагою інтерактивних методів навчання (практичних, семінарських занять, «круглих столів», дискусій, ділових та рольових ігор тощо) з розглядом (обговоренням, аналізом, розігруванням) конкретних управлінських або виконавських ситуацій.

Функціональна складова КПП комплектується навчальними модулями, які спрямовані на навчання слухачів методам практичної реалізації державної екологічної політики та стимулювання у них потреби використання сучасних технологій у сфері природоохоронного управління, формування бажання подальшого професійного самовдосконалення. До функціональної складової КПП входять наступні модулі (ФН):

ФН-1. Економічні механізми природокористування;

ФН-2. Основи екологічного контролю;

ФН-3. Основи організації та здійснення екологічного моніторингу;

ФН-4. Екологічний менеджмент, стандартизація, сертифікація та аудит;

ФВ-1. Державне управління трансфером технологій у природоохоронній діяльності;

ФВ-2. Екологічний маркетинг.

Галузева складова комплексної програми професійної екологічної підготовки повністю компонується з варіативних модулів і має на меті здобуття додаткових знань, умінь та

навичок з управління і технологій для вирішення екологічних проблем у певній галузі чи сфері діяльності. Виходячи з місця роботи державного службовця при проведенні занять за КПП використовуються такі модулі галузевої складової КПП (ГВ):

ГВ-1. Управління відходами;

ГВ-2. Водокористування та водоспоживання в Україні;

ГВ-3. Регулювання природоохоронної діяльності у транспортній галузі;

ГВ-4. Енергозбереження (розробка та впровадження енергозберігаючих технологій в Україні).

При необхідності навчальний заклад включає до навчального плану декілька модулів галузевої складової.

Л. А. Пашко зазначає, що сучасна безперервна професійна освіта людських ресурсів у сфері державного управління має бути офіційно визнана безперервним процесом активізації їх особистісної відповідальності, ефективності та результативності. Причому якісні характеристики людських ресурсів безпосередньо впливають на дієвість усієї сфери державного управління та системи державної служби. Підвищення кваліфікації має набути статусу основної кадрової технології всієї системи безперервної професійної освіти людських ресурсів у сфері державного управління. При цьому її осучаснені механізми мають обов'язково узгоджуватися з критеріями модернізації не лише сфери державного управління та державної служби, а й Української держави [9, с. 82].

Варто погодитися із Л. А. Пашко, що настав час: перетворити слухача – службовця із пасивного споживача освітніх послуг, який підходить до професійного навчання з позиції «Здивуйте мене», на активного суб'єкта навчального процесу, зацікавленого в особистісному удосконаленні як передумові кар'єрного зростання; надати пріоритетності інтерактивним формам аудиторної роботи (практичні та семінарські заняття, дискусії та диспути, вирішування ситуативних завдань у малих групах, тренінги тощо); організувати постійний і безперервний зворотний зв'язок із слухачами не лише в навчальний, а й у позанавчальний період. З цією метою доцільно передбачити низку домашніх завдань для кожного слухача, виконання яких має обов'язково перевірятися та обговорюватися у форматі «викладач-слухач-навчальна група»; залучати слухачів до наукової роботи, пропонуючи їм можливість написання творчої роботи чи наукової статті за вибраною ними проблематикою; розподіляти слухачів за професійними проблемами, що дасть змогу максимально індивідуалізувати навчальний процес з метою творчого самовдосконалення та самоактуалізації кожного слухача [9, с. 83].

Отже, слід зробити висновок, що для того, аби підвищити рівень професійної компетентності державних службовців в екологічній сфері, необхідним є створення нового мотиваційного механізму, не лише стимулюючого, а й такого, що ставить службовця перед необхідністю постійного оновлення своїх професійних знань, умінь і навичок. Досвід цивілізованих країн засвідчує, що необхідно пов'язати службове просування, розмір заробітної плати з рівнем кваліфікації, компетенції, діловими якостями державного службовця, щоб професійна підготовка, підвищення кваліфікації були органічно вбудовані до його професійної діяльності, службової кар'єри, оплати праці.

Список використаних джерел:

1. Осейчук В. И. Государственная служба / В. И. Осейчук. – Тюмень : ТГУ, 2003. – 191 с.
2. Банчук-Петросова О. В. Теоретичні основи сучасної державної кадрової політики України [Електронний ресурс] / О. В. Банчук-Петросова // Державне управління: удосконалення та розвиток. – 2013. – № 7. – Режим доступу: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=597>
3. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012 – 2020 роки : Указ Президента України від 1 лютого 2012 р. № 45/2012 // Офіційний вісник України. – 2012. – № 10. – Ст. 365.
4. Олуйко В. М. Шляхи вдосконалення реалізації державної кадрової політики в регіонах України / В. М. Олуйко // Суспільні реформи та становлення громадянського суспільства в Україні : матеріали науково-практичної конференції / за заг. ред. В. І. Лугового, В. М. Князева. – К. : Вид-во УАДУ, 2001. – Т. 1. – С. 282.

5. Оболенський О. Ю. Державна служба: [навч. посібник] / О. Ю. Оболенський. – К. : КНЕУ, 2003. – 344 с.

6. Волик В. С. Управління розвитком компетентностей державних службовців в Україні / В. С. Волик // Теорія та практика державного управління. – 2014. – Вип. 1 (44). – С. 11–17.

7. Бондар В. І. Теорія і практика модульного навчання у вищих закладах освіти (на матеріалі дидактики) / В. І. Бондар // Освіта і управління. – 2009. – № 1. – С. 19–40.

8. Комплексна професійна програма екологічної підготовки державних службовців [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.center.gov.ua/pres.../108_6436fc7bc53fbde8a75ed67cff971fda

9. Пашко Л. Професійна освіта державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: акмеологічний підхід / Л. Пашко // Вісник Національної академії державного управління. – 2013. – № 11. – С. 77–84.

* Сухара Іван Васильович – здобувач Інституту законодавства Верховної Ради України.

УДК 35.08

Алла Шевченко *

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ У КИЇВСЬКІЙ РУСІ

У статті визначаються перші етапи виникнення, розвитку, становлення державної служби в Україні; досліджуються особливості, притаманні першому історичному етапу формування державної служби в Україні – часів Київської Русі, аналізуються характерні риси та чинники, що впливають на її формування.

Ключові слова: служба, дружина, бояри, княжа служба, служиві люди, державна служба.

Шевченко А. В. Формирование системы государственного управления в Киевской Руси.

В статье определяются первые этапы возникновения, развития, становления государственной службы в Украине; исследуются особенности, присущие первому историческому этапу формирования государственной службы в Украине – времен Киевской Руси, анализируются характерные черты и факторы, влияющие на ее формирование.

Ключевые слова: служба, дружина, бояре, княжеская служба, служивые люди, государственная служба.

Shevchenko A. V. Formation of public administration system in Kievan Rus.

This article defines the first stages of the origin, development, formation of public service in Ukraine. The features inherent in the first stage of the historical formation of the civil service in Ukraine – the Kievan Rus, analyzes the characteristics and factors affecting its formation.

Keywords: service, the squad, the boyars, the prince's service, service class people, the civil service.

Становлення інституту державної служби (який зародився спочатку в Київській Русі, в основному сформувався в Україні козацько-гетьманській, пройшов складний радянський період і продовжує активно розвиватися в Україні сучасній) нерозривно пов'язане з розвитком української державності. Останнім часом спостерігається підвищений науковий інтерес до історії розвитку цього соціального і правового інституту, що містить багато повчального, корисного для успішного державного будівництва, для забезпечення ефективного функціонування державного апарату та практичного використання багатого історичного досвіду. Знання історії, крім того, дозволяє уникнути багатьох помилок, які із стійкою закономірністю проявляються в діяльності органів державної влади, характеризують чиновництво як особливий соціальний шар [1].