

УДК 005.13:005.33:005.336.5

СТИМУЛЮВАННЯ ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ: МЕТОДИ ТА ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ

Соколовська А.В.

STIMULATION OF INCREASING THE PROFESSIONALISM OF CIVIL SERVANTS: METHODS AND FEATURES OF APPLICATION

Sokolovskaya A.V.

У статті виявлено ключові методи стимулювання підвищення професіоналізму державних службовців, використання яких регламентується нормативно-правовими документами. На підставі проведеного опитування встановлено їх рейтинг серед державних службовців. З'ясовано, що наразі методи стимулювання застосовуються без урахування унікальних цінностей, які є фактором активності службовців щодо підвищення професіоналізму.

Ключові слова: державний службовець, стимулювання, кар'єрне зростання, нематеріальне стимулювання, професіоналізм.

Постановка проблеми. Майбутнє кожного суспільства значною мірою пов'язане зі становленням і розвитком держави, що, у свою чергу, залежить від корпусу державних службовців – компетентних, дієздатних, відповідальних професіоналів. Однак сьогодні частині кадрів державного управління та місцевого самоврядування України бракує професійної постановки й відповідного вирішення стратегічних і тактичних завдань; державним службовцям поки що притаманні: низький професіоналізм, байдужість і бюрократизм у роботі, недостатня координація дій, неякісність та несвоєчасність надання державних послуг, орієнтація скоріше на державу, ніж на громадян [1].

Негативними факторами, що гальмують процес професіоналізації, також є надмірний вплив на державну службу політичних процесів, застарілість методів та нерозвиненість механізмів мотивації державних службовців до підвищення рівня професіоналізму, ефективності та якості роботи, відсутність належного управління кадровими процесами та сучасної культури державного управління. Ефективне управління неможливе без розуміння мотивів і потреб державного службовця, а також правильного використання стимулів до праці.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Вивчення зарубіжної та вітчизняної спеціальної літератури, яка присвячена теорії й методології стимулюванню персоналу, практичним аспектам управління стимулюванням персоналу, свідчить про безсумнівний інтерес вчених до даної проблеми. Аналіз результатів останніх досліджень і публікацій

у цій сфері свідчить, що серед таких науковців, як Бондар Володимир Вікторович, Занюк Сергій Семенович, Олуйко Валерій Михайлович, [3, 4, 11] існують різні думки з приводу поняття стимулювання підвищення професіоналізму. Дослідники в галузі державної служби приділяють значну увагу як розумінню професіоналізму державних службовців, так і методам стимулювання підвищення рівня професіоналізму, але вони більшістю не враховують вимоги економіки знань [1-9].

В загальному менеджменті існує цілий напрям, присвячений методам стимулювання підвищення рівня професіоналізму, у працях таких зарубіжних вчених, як Колот Анатолій Миколайович, Прозман Олексій Анатолійович, Крушельницька Олена Вікторівна, Мельничук Дмитрій Андрійович [5-6], але вони не враховують специфіки державної служби як специфічної галузі діяльності.

Аналіз вітчизняної та зарубіжної літератури свідчить, що стан розроблення зазначеної проблеми має певну обмеженість, яка зумовлює необхідність системних досліджень щодо формування професіоналізму державних службовців та визначення на цій основі органами виконавчої влади, особисто кожним державним службовцем сукупних послідовних дій, спрямованих на професійне розв'язання конкретних ситуацій, які виникають в процесі надання державних послуг населенню.

Мета дослідження: на підставі аналізу нормативно-правової бази виявити актуальні на сьогодні обмеження та особливості застосування методів стимулювання підвищення професіоналізму державних службовців.

Матеріали і результати дослідження. Кожен керівник зацікавлений у високопродуктивній праці своїх підлеглих та високій ефективності державного органу. В управлінні організації далеко не останнє місце посідає саме людський фактор, психологічні особливості колективу, особисті потреби й інтереси окремих його членів. Мистецтво керівництва і полягає в тому, щоб знайти саме такі підходи і методи, які б забезпечили бажаний перебіг подій в установі і стимулювали його працівників до кращої праці. В

таких умовах стимулювання є однією з важливих функцій менеджменту, яка забезпечує ефективну діяльність державного органу і підвищення професіоналізму державних службовців.

Професіоналізм як такий являє собою глибоке і всебічне знання і володіння практичними навичками в певній галузі суспільно корисної діяльності, наявності професійної освіти, навичок у роботі, вивченні і передового досвіду [9].

В сфері державного управління аспекти професіоналізму регламентуються такими ключовими документами: Закон України «Про державну службу», «Кодекс законів про працю», Постанова від 8 лютого 1997 року № 167 «Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і Положення про єдиний порядок підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації керівників державних підприємств, установ і організацій»; Постанова КМУ № 287 від 04.03.1996 року «Про затвердження положення про умови матеріального забезпечення осіб, направлених за кордон на навчання та стажування»; Розпорядження КМУ від 18.03.2002 р. № 144-р. Аналіз цих документів показав, що професіоналізм державних службовців розуміється як якісно-ціннісний комплекс поєднання глибоких різносторонніх знань, умінь, професійних управлінських навичок, практичного досвіду, загальнолюдської культури, що відображає ступінь самоорганізації особи, рівень її професійної діяльності, забезпечує ефективність державної служби та сприяє зростанню її авторитету [8].

До основних методів підвищення професіоналізму державних службовців належать: навчання, підвищення кваліфікації, кар'єрне зростання, стимулювання нагородами, премії та ін.

Навчання у сучасному розумінні — це будь-яке заплановане вдосконалення поведінки того, хто вчиться, на основі нових знань, поглядів, цінностей, вмінь, навичок тощо. При цьому освіту можна розглядати як організовану комунікацію з метою навчання. Якщо виходити з цих положень, то система навчання державних службовців вирішує такі загальні завдання щодо здійснення:

- підготовки державних службовців, як навчання з метою отримання особою певного нового для неї освітньо-кваліфікаційного рівня (спеціаліст, магістр) за спеціальністю, спрямованою на професійну діяльність в органах державної влади чи місцевого самоврядування. При цьому під підготовкою державного службовця необхідно розуміти і навчання особи, яка вже перебуває на державній службі, і особи, яка цілеспрямовано готується до державної служби;

- перепідготовки державних службовців, як навчання з метою отримання певного освітньо-кваліфікаційного рівня за іншою спеціальністю

(спеціалізацією), спрямованою на професійну діяльність в органах державної влади чи місцевого самоврядування;

- підвищення кваліфікації державних службовців, як навчання, спрямоване на підвищення, тобто досягнення певного визначеного рівня загальної управлінської культури та що спеціалізується в межах певної категорії посад і спеціалізації на окремих функціях, завданнях, повноваженнях, що визначаються актуальними потребами сьогодення (для конкретної особи, конкретного органу державної влади чи місцевого самоврядування, для конкретної зміни державно-службових відносин тощо).

Кар'єрне зростання являє собою послідовність робочих ролей співробітника. Даний термін передбачає просування по службі вгору [10].

Правовою основою оцінки діяльності державних службовців є закони «Про державну службу», «Про боротьбу з корупцією», Положення про проведення атестації державних службовців, затверджене Постановою Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2000 р., Загальні правила поведінки державного службовця, затверджені наказом Голодержслужби від 23 жовтня 2000 р., Загальні методичні рекомендації щодо проведення щорічної оцінки виконання державними службовцями покладених на них обов'язків і завдань, затверджених наказом Голодержслужби від 31 травня 2002 р. Також у проведенні оцінки діяльності державних службовців важливу роль відіграють посадові інструкції та положення щодо кожного державного службовця, які визначають і конкретизують його правовий статус у залежності від посади, яку він займає.

Практика свідчить, що сьогодні немає єдиної визначеної системи оцінки професійних і ділових якостей державного службовця, а діючі системи оцінки стосуються спеціалістів взагалі і не враховують специфіки державної служби. Виходячи з цього серед найбільш загальних критеріїв оцінки державного службовця традиційно використовуються: ділові й особистісні якості (риси) керівників; характеристики їх поведінки в різних ситуаціях; якість виконання управлінських функцій; характеристики засобів керівництва, що застосовуються; показники результатів діяльності державних органів, структурних підрозділів, очолюваних ними; результати організаторської діяльності; успішність встановлення й досягнення керівниками мети управління.

Основу оцінки діяльності державних службовців становлять критерії. Вони являють собою кваліфікаційні та інші конкретні вимоги, яким повинні відповідати державний службовець, результати його діяльності. Основні кваліфікаційні вимоги до державних службовців визначаються типовими професійно-кваліфікаційними характеристиками посад державних службовців.

Стосовно інших конкретних вимог, яким повинен відповідати державний службовець, слід зазначити, що така єдина комплексна система показників якості діяльності державних службовців відсутня. Проте очевидно, що критерії оцінки мають також забезпечувати отримання інформації для розрахунку потреби у державних службовцях; складання програм підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців; організації конкурсного заміщення вакантних посад; формування кадрового резерву і стажування тощо.

Виходячи з цього запропоновано впровадити систему оцінювання, яка передбачає одночасну оцінку на декількох системних рівнях: керівника державного органу, керівника відділу, колег, самооцінки. При цьому, як один з варіантів оцінної шкали доцільно використати таку: досягнуто високих результатів у виконанні посадових обов'язків, ініціативна на відмінно виконана робота; показано добрий рівень професійних якостей, успішно виконана робота; посадові обов'язки виконуються добре, але без особливих позитивних відмінностей; посадові обов'язки виконані на низькому рівні.

Для максимальної ефективності застосування засобів професіоналізації необхідною є наявність стимулюючих факторів, які є невід'ємною умовою становлення державного службовця як професіонала: навчання і обмін досвідом за кордоном, ротація кадрів, особливе значення має стимул з принципом гласності морального заохочення, тобто широкої інформованості про результати, досягнуті працівниками.

За високо оцінені результати роботи державні службовці матимуть право на заохочення:

1. Державні службовці матимуть можливість навчатися за кордоном з метою підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації за рахунок міжнародної технічної допомоги, що не суперечить чинному законодавству.

2. Державні службовці за бажанням зможуть взяти участь у ротації кадрів, тобто періодичному переміщенні працівників як по вертикалі, так і по горизонталі. Ротація кадрів може бути відмінною профілактикою професійного вигорання, яка допоможе згуртувати трудовий колектив. Передбачає планове службове переміщення або істотну зміну посадових обов'язків працівника, що є ефективним засобом формування дієвого кадрового резерву.

3. Особливе значення матиме стимул з принципом гласності морального заохочення, тобто широкої інформованості про результати, досягнуті працівниками. Відзначення їх як професійних, так і творчих здібностей, для цього необхідно кожного працівника інформувати не тільки усно, але й створити плакат-таблицю із занесенням прізвища й досягнень кожного працівника, і передавати ці дані в засоби масової інформації для висвітлення заслуг державних службовців.

Заохочення підвищення професіоналізму державних службовців традиційно здійснюється методами, представленими в табл. 1. Вони відповідають сутності методів стимулювання, до яких в межах загального менеджменту прийнято відносити: гроші; повагу; самоствердження; почуття належності до організації; приємну робочу атмосферу; похвалу; гнучкий графік роботи; усвідомлення себе членом команди; можливість внесення ідей та пропозицій; можливість вчитися; кар'єру; товариські стосунки; визнання заслуг; винагороду; можливість працювати вдома; незалежність; премії; творчу атмосферу; подяку за понаднормову роботу; почуття впевненості в роботі; співпрацю з іншими людьми; сталий робочий процес; довіру керівництва [12].

Таблиця 1

Традиційні методи стимулювання підвищення професіоналізму державних службовців

№	Методи стимулювання	
	матеріальні	нематеріальні
1	Заробітна плата	Кар'єрне зростання
2	Премії	Нагороди
3	Пільги	Безкоштовне навчання
4	Страховання	Семінари психологічної допомоги
5	Путівки	Оцінювання
6		Інформованість високо досягнутих результатів

Як бачимо, частка нематеріальних методів стимулювання підвищення професіоналізму становить приблизно 60%. В цілому це відповідає вимогам сьогодення. В умовах економіки знань головним ресурсом розвитку соціально-економічних систем стають знання, компетентність. Акцент зміщується на нематеріальну складову, хоча і доволі повільно. А це зумовлює превалювання нематеріальної частки методів стимулювання активності особистості. Разом з тим необхідно враховувати і те, що поділ стимулів на «матеріальні» і «моральні» досить умовний, оскільки вони пов'язані між собою. Наприклад, премія виступає і як акт визнання по відношенню до працівника, і як оцінка його заслуг, а не тільки матеріальна винагорода результатів праці.

За результатами опитування 35-ти державних службовців різного професійного спрямування та віком від 26 до 52 років, які навчаються наразі у магістратурі державного управління Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, було з'ясовано, що найбільшу перевагу респонденти віддають можливості кар'єрного зростання (65%), на другому місці знаходиться навчання (15%), на третьому заробітна плата – 10%, на четвертому стимулювання нагородами – 6%, інше (пільги, премії) – 4%. (рис. 1).

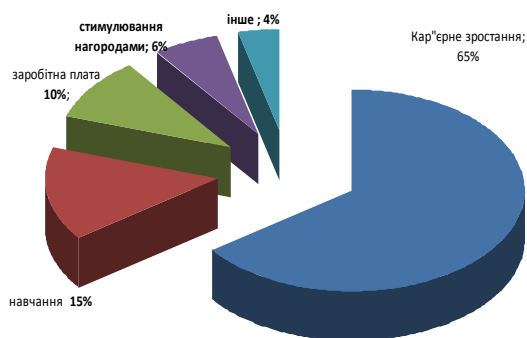


Рис. 1. Розподіл найбільш «популярних» серед службовців методів стимулювання підвищення професіоналізму

При відповіді на запитання «Які з цих методів стимулювання сьогодні дійсно застосовуються в державній службі?», перше місце респонденти віддали кар'єрному зростанню (50%), друге місце посіли інші форми заохочення (пільги, премії) (20%), третє - навчання (15%), четверте - підвищення заробітної плати (10%), п'яте - нагороди (5%) (рис. 2).

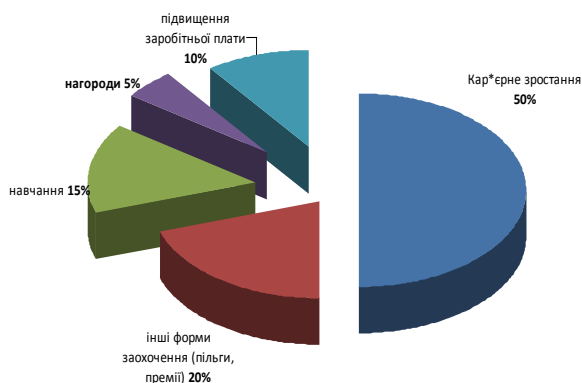


Рис. 2. Розподіл методів стимулювання підвищення професіоналізму, які дійсно застосовуються

Порівняння відповідей респондентів на ці два запитання (табл. 2) дозволяє зробити висновок, що найбільш важливим засобом стимулювання на сьогодні є кар'єрне зростання. В цілому, фактичний і бажаний стан щодо застосування методів стимулювання підвищення професіоналізму державних службовців суттєво не відрізняються. За рейтингом у переліку відрізняються тільки «інші форми заохочення (пільги, премії)», які у переліку бажаних посіли п'яте місце, а у переліку фактично застосованих – друге.

Таблиця 2

Порівняння розподілу методів стимулювання

№	Методи стимулювання	«Яким методом стимулювання підвищення професіоналізму Ви віддасте перевагу?»		«Які з цих методів стимулювання сьогодні застосовуються в державній службі?»	
		Частка відповідей, %	Рейтинг	Частка відповідей, %	Рейтинг
1	Кар'єрне зростання	65	1	50	1
2	Навчання	15	2	15	3
3	Заробітна плата	10	3	10	4
4	Стимулювання нагородами	6	4	5	5
5	Інші форми заохочення	4	5	20	2

Стимулювання підвищення професіоналізму державних службовців прямо пов'язано з розумінням їх цінностей. Вибір методів стимулювання обумовлюється саме їх природою.

Аналіз літератури з цього питання показав, що під цінностями прийнято розуміти будь-яке матеріальне або ідеальне явище, яке має значення для людини чи суспільства, заради якого вона діє, витрачає сили, заради якого вона живе [1].

На загальному рівні цінності кожного державного службовця можна описати за допомогою піраміди, складеної американським психологом

Маслоу, яка являє собою ієрархічну систему потреб людини [1]. Маслоу, створюючи свою теорію мотивацій у 40-і рр., намагався пояснити, чому в різний час у людей виникають різні потреби. Він вважав, що потреби людини мають ієрархічну структуру з п'яти рівнів. Спочатку особистості прагнуть задовольнити потреби нижчого рівня, потім можуть думати про задоволення наступної за значимістю потреби. Основний недолік теорії Маслоу зводиться до того, що їй не вдалося врахувати індивідуальні відмінності людей. Виходячи з минулого досвіду, одна людина може бути найбільше зацікавлена у самовираженні,

у той час як поведінка іншої буде в першу чергу визначатися потребою у визнанні, соціальними потребами. Тому на основі опитування державних службовців про головні методи стимулювання і потреби, з якими вони можуть досягти підвищення професіоналізму, можна за аналогією з пірамідою Маслоу [1] виділити головні для державного службовця цінності. А саме: найвищий п'ятий рівень цінностей є самовираження або самореалізація, до якого державні службовці прагнуть методом кар'єрного зростання; четвертий рівень – повага і визнання; третій рівень – пізнавальні потреби; другий – соціальні потреби; найнижчий рівень – потреба в матеріальних заохоченнях. У кожний конкретний момент часу людина буде прагнути до задоволення тієї потреби, що для неї є важливішою або сильною. Тому, як показано на рис. 3, методи стимулювання підвищення професіоналізму пов'язані з певними групами цінностей [1].

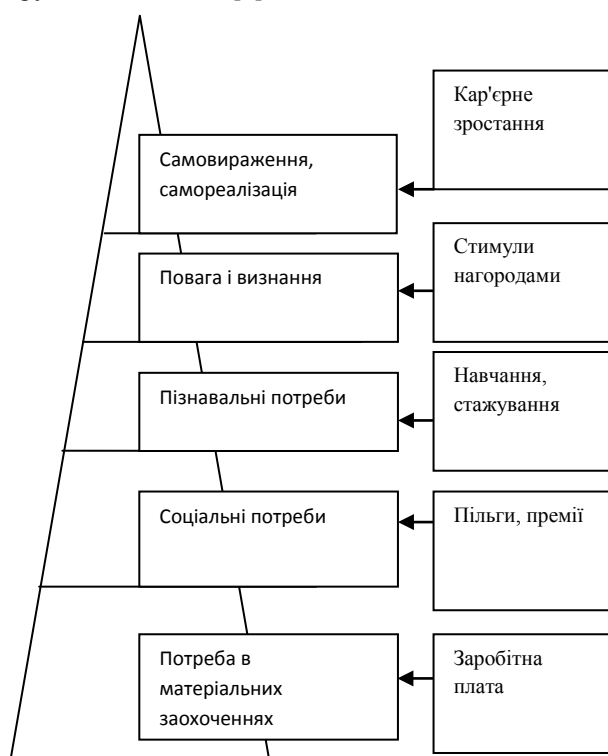


Рис. 3. Зв'язок методів стимулювання підвищення професіоналізму державних службовців та базових цінностей особистості

Сьогодні загально визнається, що методи стимулювання персоналу можуть бути найрізноманітнішими і залежати від опрацьованості системи стимулювання на підприємстві, загальної системи управління і особливості діяльності самого підприємства. Однак вибір методів стимулювання підвищення професіоналізму конкретного державного службовця має враховувати, перш за все, його унікальність як особистості. Ця унікальність проявляється в унікальному наборі

певних цінностей, які визначають його активність у напрямку підвищення професіоналізму. Виходячи з цього механізм стимулювання підвищення професіоналізму державних службовців повинен включати дії та інструменти, які дозволяють визначати унікальний ціннісний профіль службовця. Це дозволить обирати найбільш раціональні відомі або генерувати інноваційні та унікальні методи стимулювання, які будуть давати відчутний ефект.

Висновки. За результатами проведеного дослідження виявлено ключові методи стимулювання підвищення професіоналізму державних службовців, використання яких регламентується нормативно-правовими документами. На підставі проведеного опитування встановлено їх рейтинг серед державних службовців. З'ясовано, що наразі методи стимулювання застосовуються без урахування унікальних цінностей, які є фактором активності щодо підвищення професіоналізму. Сучасний механізм стимулювання підвищення професіоналізму державних службовців має бути ціннісно-орієнтованим, що становить перспективи подальших досліджень у цьому напрямку.

Література

1. А. Маслоу. Психологія бытия. / А. Маслоу М.: «Рефл-бук» – К.: «Ваклер», 1997/ - 227с.
2. Білорусов С. Розвиток професіоналізму та визначення ділових якостей державних службовців // Вісн. державної служби. — 2005. — № 2. — С. 32.
3. Бондар В. Нематеріальна мотивація як чинник підвищення ефективності діяльності державних службовців в Україні // Актуальні проблеми державного управління: Зб. наук. пр. / Редкол.: С. М. Серьогін (голов. ред.) та ін. – Д.: ДРІДУ НАДУ, 2006. – Вип. 1 (23). – 292 с.
4. Занюк С. Психологія мотивації / С. Занюк. – К.: Либідь, 2002. – 86 с.
5. Зінченко О. До питання професіоналізму в державній службі // Вісн. держ. служби. — 2006. — № 1. — С. 17.
6. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навчальний посібник / Ред. І.О. Соломарський; Київ. нац. екон. ун-т / А.М. Колот. – К. КНЕУ, 1998. – 224с.
7. Крушельницька О. В., Управління персоналом: Навчальний посібник. Видання друге, перероблене й доповнене / О.В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К., «Кондор». – 2006. – 308 с.
8. Литвинцева Е. А. Государственная служба в зарубежных странах [Текст] / Е. А. Литвинцева. — М.: РАГС, 2003. — С. 38.
9. Нинюк І. І. Професіоналізм державних службовців: сутність, стан та особливості формування: автореф. дис. к.н.д.у. : 25.00.03 / І. І. Нинюк. — К.: Національна академія державного управління при Президенті України, 2005. — 20 с.
10. Озірська С. М. Про доцільність та потреби визначення мотивації професійної поведінки державних службовців // Вісник УАДУ. – 1997. – № 3–4. – С. 42–49.

11. Олуйко В. М. Кадрові процеси в державному управлінні України: стан і перспективи розвитку: Монографія. – Хмельницький: Вид-во ХУУП, 2005. – С. 207–211.

12. Стимулювання підвищення професіоналізму державних службовців [Електронний ресурс]: Науковий вісник. № 356. – Режим доступу: <http://monographiers.ru/53-2120>

12. Про державну службу: Закон України від 16 грудня 1993 р. № 3723-ХІІ // ВВР України. – 1993. – № 52. – С. 195

13. Швейцарсько-український проект «Підтримка децентралізації в Україні» DESPRO. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://despro.org.ua/>

14. Україна. Конституція (1996). Конституція України = Конституція України: [із змін. та допов.] станом на груд. 2004 р. – Одеса: Негоціант, 2005. – 80 с.

References

1. A.Maslou. Psihologija bytija./A.Maslou M.: «Refl-buk» – К.: «Vakler», 1997/ - 227с.

2. Bilorusov S. Rozvitok profesionalizmu ta viznachennja dilovih jakostej derzhavnih sluzhbovciv // Visn. derzhavnoi sluzhbi. — 2005. — № 2. — S. 32.

3. Bondar V. Nematerial'na motivacija jak chinnik pidvishhennja efekтивности dijal'nosti derzhavnih sluzhbovciv v Ukraїni // Aktual'ni problemi derzhavnogo upravlinnja: Zb. nauk. pr. / Redkol.: S. M. Ser'ogin (golov. red.) ta in. – D.: DRIDU NADU, 2006. – Vip. 1 (23). – 292 s.

4. Zanjuk S. Psihologija motivacii / S. Zanjuk. – К.: Libid', 2002. – 86 s.

5. Zinchenko O. Do pitannja profesionalizmu v derzhavnij sluzhbi // Visn. derzh. sluzhbi. — 2006. — № 1. — S. 17.

6. Kolot A.M. Motivacija, stimuljuvannja j ocinka personalu: Navchal'nij posibnik / Red. I.O. Solomars'kij; Kiiv. nac. ekon. un-t / A.M. Kolot. – К. KNEU, 1998. – 224s.

7. Krushel'nic'ka O. V., Upravlinnja personalom: Navchal'nij posibnik. Vidannja druge, pereroblene j dopovnene / O.V. Krushel'nic'ka, D. P. Mel'nichuk. – К., «Kondor». – 2006. – 308 s.

8. Litvinceva E. A. Gosudarstvennaja sluzhba v zarubezhnyh stranah [Tekst] / E. A. Litvinceva. — M. : RAGS, 2003. — С. 38.

9. Ninjuk I. I. Profesionalizm derzhavnih sluzhbovciv: sutnist', stan ta osoblivosti formuvannja: avtoref. dis. k.n.d.u. : 25.00.03 / I. I. Ninjuk. — К.: Nacional'na akademija derzhavnogo upravlinnja pri Prezidentovi Ukraїni, 2005. — 20 s.

10. Ozirs'ka S. M. Pro docil'nist' ta potrebi viznachennja motivacii profesijnoi povedinki derzhavnih sluzhbovciv // Visnik UADU. – 1997. – № 3–4. – S. 42–49.

11. Олуйко В. М. Кадрові процеси в державному управлінні України: стан і перспективи розвитку:

Монографія. – Hmel'nic'kij: Vid-vo HUUP, 2005. – S. 207–211.

12. Stimuljuvannja pidvishhennja profesionalizmu derzhavnih sluzhbovciv [Elektronnij resurs]: Naukovij visnik. № 356. – Rezhim dostupu: <http://monographiers.ru/53-2120>

12. Pro derzhavnu sluzhbu: Zakon Ukraїni vid 16 grudnja 1993 r. № 3723-III // VVR Ukraїni. – 1993. – № 52. – S. 195

13. Shvejcars'ko-ukraїns'kij proekt «Pidtrimka decentralizacii v Ukraїni» DESPRO. [Elektronnij resurs]. - Rezhim dostupu: <http://despro.org.ua/>

14. Ukraїna. Konstitucija (1996). Konstitucija Ukraїni = Konstitucija Ukraїni: [iz zmin. ta dopov.] stanom na grud. 2004 r. – Odesa: Negociant, 2005. – 80 s.

Соколовская А.В. СТИМУЛИРОВАНИЕ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ: МЕТОДЫ И ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ

В статье выявлены ключевые методы стимулирования повышения профессионализма государственных служащих, использование которых регламентируется нормативно-правовыми документами. На основе проведенного анкетирования установлены их рейтинг среди госслужащих. Показано, что на сегодня методы стимулирования используются без учета уникальных ценностей, которые являются фактором активности служащих в повышении профессионализма.

Ключевые слова: государственный служащий, стимулирование, нематериальное стимулирование, оценивание, профессионализм.

Sokolovskaya A. STIMULATION OF INCREASING THE PROFESSIONALISM OF CIVIL SERVANTS: METHODS AND FEATURES OF APPLICATION

The article reveals the key methods of stimulation of increasing the professionalism of civil servants, the use of which is regulated by normative-legal documents. On the basis of the conducted questionnaire set their top among the civil servants. It is shown that for today incentives are used not for unique values, which are the factor of the activity of the civil servants in increasing professionalism.

Key words: state employee, promotion, non-material incentives, evaluation, professionalism.

Соколовська А.В. – слухач магістратури державного управління Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля.

Рецензент: **Медведєва О.М.** доц., к.т.н., доцент кафедри «Управління проектами та прикладна статистика» Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

Стаття подана 10.06.2013