

нів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій на 2013 рік. Серед пріоритетів було визначено: розвиток керівників та оволодіння лідерськими та управлінськими навичками, підготовки тренерів з питань лідерства в державній службі. Забезпечено діяльність робочої групи з питань лідерства, проведення науково-методичних та інформаційно-освітніх заходів. Так, в межах навчання проводились тематичні постійно діючі семінари: «Формування іміджу та лідерських якостей держслужбовця», «Лідерство у сфері державного управління та в системі державної служби», окремі лекції та тренінги з розвитку лідерських якостей на державній службі. В травні 2013 року проведено відеоконференцію спільно з Київським міським центром перепідготовки та підвищення кваліфікації «Розвиток лідерства на державній службі». З питань використання європейських практик підготовки лідерів публічного управління, стратегії та досвіду підготовки лідерів на регіональному рівні, підвищення рівня професійної компетенції лідерів місцевих органів публічної влади зроблені повідомлення на науково-практичних конференціях за міжнародною участю: «Формування регіонального лідера: виклики сьогодення» (м. Хмельницький, березень 2013 р.); «Современные тенденции развития профессионализма публичных служащих: международный опыт» (г. Луганск, октябрь 2013 р.); «Актуальні проблеми та перспективи розвитку публічного управління» (м. Одеса, жовтень 2013 р.). Центр прийняв участь в підготовці навчального посібника «Лідерство в системі державної служби».

☞ Розвиток державної служби в Україні в XXI ст. має спиратися на сучасну ідеологію, світову інтелектуальну базу та стратегічне бачення змін, використовувати конкурентні умови для розвитку лідерства із застосуванням фахових інновацій. Пошук, підготовка та використання лідерів є вкрай потрібним з метою виконання завдань Державної цільової програми розвитку державної служби на період до 2016 року, модернізації сфери державного управління в цілому.

Література.

1. Указ Президента України «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки» від 01.02.2012 № 45/2012 // [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>.
2. Програма економічних реформ на 2010–2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» від 2 червня 2010 року // [Електронний ресурс] Офіційний сайт Комітету з економічних реформ при Президентові України // Режим доступу: <http://document.ua/programa-ekonomichnih-reform-na-2010-2014-roki-zamozhne-susp-doc45817.html>.
3. Стратегія економічного та соціального розвитку Херсонської області до 2015 року. – Херсон, 2006–2008, затверджена рішенням ХХХІІІ сесії п'ятого скликання Херсонської обласної ради від 28 листопада 2008 року №781 з внесеними доповненнями.
4. Підведення підсумків реалізації Програми розвитку лідерства у 2013 році [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.schoolcs.gov.ua/novini/162-pidvedeno-pidsumki-programi-rozvitku-liderstva-2013.html>.
5. Білорусов С. Г. Стратегія та досвід підготовки лідерів на регіональному рівні // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції за міжнародною участю «Формування регіонального лідера: виклики сьогодення» (м.Хмельницький, 1-2 березня 2013 року). – Хмельницький: Хмельницький університет управління та права, 2013. – С. 13–17.

6. Білорусов С. Г., Зюзькіна Г. М. Підвищення рівня професійної компетенції лідерів місцевих органів публічної влади // Матеріали Всеукраїнської підсумкової науково-практичної конференції за міжнародною участю «Актуальні проблеми та перспективи розвитку публічного управління» 25 жовтня 2013 року. – Одеса: ОРІДУ НАДУ. – С. 325–326.

7. Демократичний розвиток: вищі державні службовці та політико-адміністративні стосунки: // Матер. ХVІІІ Міжнар.конгресу з підготовки вищих держ.служб., Україна, Київ, 15-17 червня 2005 р./ Укладач С. В. Соколик. – К.: «К.І.С.», 2006. – С. 11–12.

УДК 352.08

Надія Жиденко

ПРОФЕСІОНАЛІЗМ ЯК ОСНОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

У статті зосереджено увагу на понятті професіоналізму персоналу органів державної влади та місцевого самоврядування, впливі професійного розвитку на професіоналізм державних службовців, досліджено практичний аспект та основи професіоналізації державної служби України.

Ключові слова: професійний розвиток, професіоналізм, державний службовець, державна служба, професіоналізація державної служби, знання, вміння, навички.

☞ На сьогодні головними проблемами створення професійної, політично неупередженої та ефективної державної служби є недостатній рівень застосування сучасних технологій управління людськими ресурсами на державній службі, відсутність цілісної та ефективної процедури управління державною службою в усіх державних органах України та їх апараті [8].

☞ Для вирішення проблем, які виникають при реформуванні державної служби шляхом прийняття Верховною Радою Закону України від 17 листопада 2011 року № 4050-VI «Про державну службу», який вступає в силу 01 січня 2014 року [7], розроблено ряд документів, які ефективно сприятимуть цьому процесу, зокрема: Стратегія державної кадрової політики на 2012-2020 роки, затверджена Указом Президента України від 1 лютого 2012 року № 45 [10], Державна цільова програма розвитку державної служби на період до 2016 року, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 13 травня 2013 року № 350 [8].

Суттєвим фактором ефективності реформування системи державного управління є професіоналізм державних службовців. Професіоналізація є стійкою тенденцією розвитку державної служби в Україні. Про це свідчить не тільки Концепція адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європей-

ського Союзу, схвалена Указом Президента України від 05 березня 2004 року №278, у якій професіоналізація державної служби задекларована як один із пріоритетних напрямів, за яким повинна здійснюватися адаптація інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу, а й наявність суспільної потреби у кваліфікованих кадрах у сфері державного управління, розвиток інститутів індивідуальної професіоналізації, передусім професійного розвитку персоналу органів державної влади та місцевого самоврядування [9].

Сьогодні питання професіоналізму державних службовців і професійного розвитку персоналу органів державної влади та місцевого самоврядування досить активно досліджується. Насамперед, цю тематику вивчали такі вітчизняні науковці: Н. Артеменко [1], Н. Т. Гончарук [3], К. О. Кікіньова [4], Н. А. Липовська [5], О. Я. Окіс [6], С. М. Серьогін [3], М. Ярмистий [13] та інші. Над вирішенням проблеми професіоналізму на державній службі працювали також зарубіжні науковці: Д. К. Абакаров [1], О. І. Турчинов [12] та інші.

Мета статті полягає у дослідженні професіоналізму як основи забезпечення професійного розвитку персоналу органів державної влади та місцевого самоврядування.

Завдання статті ґрунтуються на дослідженні впливу професійного розвитку на професіоналізм персоналу органів державної влади та місцевого самоврядування України.

Принцип професіоналізму державної служби, визначений статтею 3 Закону України «Про державну службу» від 17 листопада 2011 року № 4050-VI [7], є провідною засадою організації та функціонування державної служби. Це не лише одна з основних вимог, що визначає формування та практичну діяльність персоналу, але й необхідна правова умова, без якої неможливе отримання права на здійснення посадових повноважень.

Принцип професіоналізму характеризують такі ознаки:

- наявність умінь та навичок для виконання державними службовцями своїх посадових обов'язків, що базуються на широкій загальнокультурній, політологічній, економічній, правовій та іншій підготовці, яку надає базова вища освіта, та поглибленій фаховій підготовці, яка отримується майбутнім державним службовцем під час здобуття кваліфікації спеціаліста або магістра та необхідного практичного досвіду роботи;
- систематичне якісне виконання службовцями своїх посадових обов'язків;
- просування кар'єрними сходами, що забезпечує динамізм у системі державної служби, приплив до неї нових ідей, удосконалення методів управління, поширює зв'язок з населенням, унеможливорює розвиток застою, консерватизму, бюрократизму, корупції та інших негативних явищ;
- поєднання змінності кадрів зі стабільністю кваліфікованих, добросесних та ініціативних працівників, із своєчасним просуванням їх по службі або переведенням на інші відповідальні ланки управлінської діяльності з урахуванням побажань, кваліфікації та досвіду;
- поєднання в апараті молодих, кваліфікованих, досвідчених працівників і фахівців, які передають їм свій досвід і навички [1, с. 209].

Таким чином, професіоналізм виступає як певна характеристика працівника, який високою мірою відпо-

відає вимогам професійної діяльності. У понятті «професіоналізм» відображається такий рівень виконання роботи, який відповідає стандартам, що існують у суспільстві, та об'єктивним вимогам. Людина може набути цю властивість у результаті спеціальної підготовки й нагромадження досвіду роботи. Це найбільш просте та узагальнене визначення професіоналізму тісно пов'язане з такими поняттями, як компетентність, майстерність, кваліфікація.

У своїх дослідженнях Н. А. Липовська визначає професіоналізм як глибоке і всестороннє знання й володіння практичними навичками в певній галузі суспільно корисної діяльності. Підготовлена особа володіє комплексом спеціальних знань і відповідних умінь, набутих в результаті поглибленого і спеціального досвіду роботи [5, с. 145].

У свою чергу, І. І. Хожило та Ю. В. Яшина зазначають, що професіоналізм є здобутою в процесі професійного розвитку якістю людини, що відповідає вимогам професії або перевищує їх та полягає в досконалому знанні фахівцем своєї справи, сутності роботи, що виконується, способів та засобів досягнення поставленої мети, здатності інноваційно мислити та приймати ініціативні рішення, відкритості до набуття нового досвіду [3, с. 370].

Професіоналізм не може бути статичним, раз і назавжди встановленим станом. Він постійно збагачується, удосконалюється як соціально-управлінська категорія. Вимоги до сучасного професіоналізму мають бути розраховані на перспективу. У той же час, до пізнання професіоналізму необхідно підходити системно та комплексно. Важливо знайти ефективні критерії та методи оцінок і виміри рівнів професіоналізму, визначення його складових як на індивідуальному, так і на колективному рівнях.

Поняття «професіоналізм державних службовців» є комплексом поєднання ґрунтовних і різнобічних знань, умінь та 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 [13].

О. Я. Окіс у свої дослідженнях визначає професіоналізм персоналу органів державної влади та місцевого самоврядування як досконале знання своєї справи і найбільш конструктивне здійснення своєї службової діяльності. Високий професіоналізм державних службовців можна розглядати як інтегровану категорію, якісний розмір здібностей, які реалізуються на практиці, що дозволяє ефективно здійснювати покладені на них функції і завдання [6, с. 197].

Таким чином, вважаємо доцільним визначення Н. Т. Гончарук персоналу органів державної влади та місцевого самоврядування як особливого складу працюючих в апараті, постійних і тимчасових спеціалістів, а також робітників і службовців, які технічно обслуговують їх діяльність [3, с. 314].

На думку О. І. Турчинова, основою професіоналізації державної служби, як і будь-якої іншої сфери людської діяльності, є соціальні явища, що потребують активізації професійного розвитку, де особлива роль належить процесу оволодіння професією. Обов'язком кожного державного службовця є безперервний, свідомо спланований, поетапний, системний процес поглиблення та здобуття фахових професійних знань, набуття ділових якостей, умінь та навичок, формування високоякісних внутрішніх моральних та психологічних характеристик у державних службовців, який охоплює усі стадії їхньої кар'єрної активності та ділових якостей [12, с. 93].

Для прикладу, як зазначає у своїх працях О. Я. Окіс, професіоналізм не є проявом вузької спеціалізації співробітника. Професіоналізм державних службовців центральних органів виконавчої влади складається зі спеціальних знань, умінь та навичок, із проявів кращих особистісних якостей службовців, у тому числі моральних, із найбільш повного використання професійно-творчого потенціалу усього апарату [6, с. 201].

Таким чином, призначення професіоналізму державних службовців можна визначити як найбільш повне виконання функцій управління у суспільстві, яке весь час інноваційно трансформується. Якість професіоналізму може бути охарактеризована лише за результатами оцінки того, як службовці реалізують функції державного управління. Професіоналізм державних службовців повинен працювати на ліквідацію негативних факторів зовнішнього середовища, які впливають на систему державної служби. Професіоналізм службовців є амбівалентним феноменом: він слугує джерелом проблем системи державної служби (і системи державного управління загалом), але може і повинен виступати механізмом вирішення цих проблем [1].

Структурно професіоналізм державної служби на рівні державного органу формується у систему:

- з організації та функціонування державної служби на базі сучасного наукового знання та передового досвіду, творчого використання фахових знань, умінь та навичок усіх державних службовців;
- оптимально можливого прояву здібностей, особистих якостей службовців, на основі їх раціонального використання на посадах, створення найбільш дієздатних колективів;
- найбільш повного використання професійно-творчого кадрового потенціалу державних органів [6, с. 202].

Окремо варто зосередити увагу на врахуванні європейських стандартів державної служби для розвитку професіоналізму державного службовця, з огляду на які необхідно:

- якісно виконувати завдання відповідно до своїх службових обов'язків;
- орієнтуватись на задоволення потреб конкретних груп користувачів державних послуг;
- досягати певного необхідного рівня професійних якостей, знань, вмінь та навичок;
- дбати про своє кар'єрне зростання та професійний розвиток;
- мати бажання постійно підвищувати свій рівень знань за фахом та навчатися [4].

Таким чином і визначається практичний аспект професіоналізації, що полягає у набутті та вдосконаленні державними службовцями необхідних для професії знань, вмінь та навичок, застосуванні їх у практичній діяльності [4].

Водночас, професіоналізація державної служби має низку суттєвих недоліків у підсистемах професійної діяльності, індивідуальної професіоналізації, професійного середовища. Складний комплекс виділених системних недоліків фокусується у проблемі формування професіоналізму службовців – базової якості, яка значною мірою впливає на стан державної служби, результативність та ефективність публічного управління загалом [11, с. 83].

Таким чином, професіоналізм виступає цільовою якістю, яка об'єктивується певними стандартами професійної діяльності і суб'єктивується особистістю в процесі професійного розвитку.

Проблему підвищення та розвитку професіоналізму державних службовців по праву можна вважати провідною у сфері управління державною службою, у стабілізації центральних органів виконавчої влади, що є основою працездатності державного апарату.

У вирішенні цих завдань, на думку О. Я. Окіс, важливо виходити з наступного. У стратегії професійного розвитку державних службовців центральних органів виконавчої влади має бути виражена довгострокова орієнтація на професійний і посадовий розвиток службовців (особистісний, професійно-кваліфікаційний, службовий, посадовий, статутний) на основі пізнання закономірностей і тенденцій кадрових процесів, що відбуваються в системі державного управління [6, с. 200].

Саме тому в Державній цільовій програмі розвитку державної служби на період до 2016 року, затвердженій Кабінетом Міністрів України від 13 травня 2013 року № 350 (далі – Програма), зазначено, що оптимальним варіантом розв'язання цієї проблеми є впровадження програмного підходу до управління людськими ресурсами на державній службі на середньостроковому перспективу, що дасть змогу:

- створити умови для професійного розвитку державних службовців, раціонального добору та розстановки кадрів з урахуванням їх професійних здібностей та особистих якостей;
- визначити засади управління персоналом, розвитку державної служби;
- залучити додаткові джерела фінансування, не заборонені законодавством [8].

Реалізація програмного підходу сприятиме впровадженню спеціального інструменту та технологій оцінювання рівня знань, умінь та навичок державних службовців, забезпеченню координації дій виконавців заходів і завдань Програми, зокрема центральних та місцевих органів виконавчої влади, Національної академії державного управління при Президенті України та її регіональних інститутів, вищих навчальних закладів, що здійснюють підготовку фахівців у галузі знань «Державне управління», міжнародних організацій, які підтримують проведення системних перетворень в Україні.

Особливої уваги заслуговує визначення в Програмі критеріїв забезпечення результатів професійного розвитку державних службовців, основними з яких є:

- підвищення рівня професійного розвитку не менш як 35% державних службовців до кінця 2016 року шляхом самоосвіти та удосконалення професійних знань, умінь та навичок;
- залучення молоді до проходження державної служби та збільшення частки спеціалістів віком до 35 років у загальній чисельності державних службовців не менш як на 6% до 2016 року (на сьогодні такий показник становить 50,2 відсотка);
- перехід від переважно застарілих методів управління кадрами до демократичних форм відбору, проведення оцінки результатів службової діяльності та професійного розвитку державних службовців шляхом оволодіння не менш як 50% працівників служб персоналу державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим та їх апарату сучасними технологіями управління людськими ресурсами на державній службі до кінця 2016 року;
- підвищення рівня суспільної підтримки реформування державної служби та довіри громадян до професійної діяльності державних службовців не

менш як на 60% до кінця 2016 року за результатами соціологічних опитувань, які планується проводити починаючи з 2014 року [8].

Таким чином, професійний розвиток полягає у формуванні та постійному збагаченні ділових якостей, професійних знань, навичок і вмінь державних службовців, які необхідні їм для ефективного виконання своїх посадових функцій, реалізації своїх прав і обов'язків, потенційних можливостей державних службовців органів державної влади та місцевого самоврядування. У професійному розвитку важливо максимально використовувати практику службової діяльності, складну систему взаємодії посадових структур, ієрархічного підпорядкування, міжособистісних відносин, технології оцінки (атестації, відкриті конкурси, кваліфікаційні іспити та ін.) і службового просування службовців, різні механізми мотивації до якісної та творчої праці [6, с. 201].

Отже, професіоналізм виступає цільовою якістю, яка об'єктивується певними стандартами професійної діяльності і суб'єктивується особистістю в процесі професійного розвитку. У стратегії професійного розвитку державних службовців органів державної влади та місцевого самоврядування має бути виражена довгострокова орієнтація на професійний і посадовий розвиток службовців. Професійний розвиток полягає у формуванні та постійному збагаченні ділових якостей, професійних знань, навичок і вмінь державних службовців, які необхідні їм для ефективного виконання своїх посадових функцій, реалізації своїх прав і обов'язків, потенційних можливостей державних службовців органів державної влади та місцевого самоврядування.

У перспективі подальші дослідження мають бути спрямовані на дослідження проблеми підвищення професіоналізму персоналу органів державної влади та місцевого самоврядування України, з використанням успішного досвіду у цій сфері країн Європейського Союзу.

Література.

1. Абакаров Д. К. Сравнительный анализ факторных оснований профессионализма государственных служащих: модельный поход / Д. К. Абакаров // Реформирование системы государственного управления в субъекте Российской Федерации: традиции и инновационные практики: Сборник статей и материалов VIII международной научно-практической конференции: в 2 ч. Ч. I / под общ. ред. Т. С. Болховитиной. – Брянск: Изд-во Брянского филиала РАНХиГС, 2012. – 454 с.

2. Артеменко Н. Професіоналізація державних службовців як пріоритет здійснення державної кадрової політики / Н. Артеменко // Державне управління та місцеве самоврядування : зб. наук. пр. / [голов. ред. С. М. Серьогін]. - Дніпропетровськ, 2010. – Вип. 2 (5). – С. 205–212.

3. Енциклопедія державного управління : у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президенті України ; Т. 6 : Державна служба / наук.-ред. колегія : С. М. Серьогін (співголова), В. М. Сороко (співголова) та ін. – 2011. – 524 с.

4. Кікіньова К. О. Професіоналізація як процес підвищення ефективності державної служби в контексті європейських стандартів // [Електронний ресурс] / К. О. Кікіньова. — Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/DeBu/2008-2/doc/3/09.pdf>.

5. Липовська Н. А. Реформування системи професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: теоретичні аспекти / Н. А. Липовська // Державне управління та місцеве самоврядування. – Дніпропетровськ : Грані, 2012. – № 12 (92). – С. 144–148.

6. Окіс О. Я. Проблеми професійного розвитку державних службовців / О. Я. Окіс // Актуальні проблеми державного управління : 36. наук. пр. – Х. : Вид-во ХарPI НАДУ «Магістр», 2009. – № 1 (35). – С. 195–204.

7. Про державну службу: Закон України від 05.12.2012 №4050-17 [Електронний ресурс] : Верховна Рада України / Законодавство України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4050-17>.

8. Про затвердження Державної цільової програми розвитку державної служби на період до 2016 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 13.05.2013 № 350 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/350-2013-%D0%BF>.

9. Про Концепцію адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу: Указ Президента від 05.03.2004 №278/2004 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/278/2004>.

10. Про стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки: Указ Президента від 01.02.2012 №45/212 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>.

11. Розроблення системної моделі професіоналізації державної служби України / Звіт про науково-дослідну роботу за комплексним науковим проектом НАДУ. – К., 2007. – 109 с.

12. Турчинов А. И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики / А. И. Турчинов. – М. : МПСи, Флинта, 1998. – 272 с.

13. Ярмистий М. Актуальні питання професійної компетентності службовців місцевих державних адміністрацій / М. Ярмистий // Вісник державної служби України. – 2003. – № 4. – С. 28–32.

УДК 35.088.6:356.13

Микола Маланчій

УДОСКОНАЛЕННЯ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПОСАДОВИХ ОСІБ ПРИКОРДОННОЇ СЛУЖБИ

У статті аналізуються чинники, що обумовлюють формування особово-професійних якостей посадової особи Прикордонної служби України, досліджуються теоретичні підходи до формування профілю особистості прикордонника, розглядаються особистісні та професійні якості посадової особи Прикордонної служби.

Ключові слова: Прикордонна служба, посадова особа, держава, особистість, державна служба, особистісні якості, професійні якості.

Актуальність дослідження обумовлюється усвідомленням нових політичних реалій прикордонного простору, зміною характеру взаємозв'язку Прикордонної служби з суспільством і державою, регіонами України, а також статусу прикордонного відомства як спеціальної державної служби.