

## Професіоналізація служби в органах публічної влади в Україні на основі міжнародного досвіду

*Гиркіна О., студентка групи Ю-05*

*Науковий керівник: Семенов В.М., к. держ. упр., доц. кафедри права СумДУ*

Сучасні процеси державотворення в Україні, реалізація її розвитку в умовах політичної конкуренції, євроінтеграції, економічної трансформації потребують відповідного кадрового забезпечення, формування та розвитку кадрового потенціалу органів державної влади. Переосмислення ролі державних службовців на сучасному етапі становлення України як демократичної держави набуває особливої ваги. Саме тому актуалізується проблематика професіоналізації кадрів державної служби, рівень професіоналізму та компетентності яких значною мірою зумовлюють ефективність діяльності державного апарату.

Комплексне реформування державної служби, створення на засадах Європейського адміністративного простору професійної, нейтральної та ефективної державної служби, що забезпечуватиме результативну та ефективну діяльність органів державної влади та надання якісних послуг громадянам – це основне завдання, що сьогодні постало перед Україною.

Аспекти даного питання розглядалися в роботах О. Болецький, В. Сороко, М. Іжі, С. Попов, Т. Пахомова В. Бакуменко, О. Лазор, П. Надолішній, Н. Нижник, О. Турчинов, В. Луговий, О. Обуленський й інші. О. Оболенський, В. Сороко визначають професіоналізацію державної служби як сукупність взаємозв'язаних та взаємообумовлених соціальних інститутів, яка забезпечує формування, виявлення та розвиток особистості, надання їй допомоги у професійному самовизначенні та формуванні професійного досвіду [5, с. 21]. Тобто зміст професіоналізації поширюється саме на відносини, що складаються у процесі розвитку професії, що є соціально значущою, та при становленні державного службовця як фахівця-професіонала в колективі. Розвиток даних відносин має відбуватися на основі цілковитої нейтральності та незалежності від політичного впливу.

Управління професіоналізацією кадрів державної служби України, як система дій, процесів, процедур, технологій, засобів, форм, методів і прийомів щодо забезпечення питань розробки, формування та реалізації кадрового наповнення переліку посад державної служби, полягає в гармонійному поєднанні професійних та особистісних якостей державних службовців у процесі здійснення кар'єри. Професійне вдосконалення державного службовця – це професійно-кваліфікаційний розвиток його особистості, який пов'язаний з підготовкою, перепідготовкою та підвищенням кваліфікації, здобуттям нових професійних знань, умінь, навичок і нового професійного досвіду. Кар'єрний розвиток державного службовця це – професійно-посадовий розвиток його особистості, який пов'язаний з раціональним добором і розстановкою кадрів на основі використання здібностей і професійних можливостей кожного працівника.

Враховуючи думку М. Іжі, вимоги, які ставляться до рівня підготовки державних службовців досить високі, значна кількість державних службовців, котрі вступили на державну службу, володіли недостатніми знаннями та досвідом у даній галузі. Саме недостатній рівень знань, умінь багатьох посадовців, неспроможність ними приймати адекватні до викликів зовнішнього середовища й організувати їх якісне та ефективне виконання, призводить до виникнення кризових ситуацій в суспільстві [2, с. 3]. Саме тому професіоналізація державної служби, спрямована на забезпечення органами публічної влади розвиток виключно високопрофесійної державної служби в Україні, в умовах євроінтеграції та європеїзації має здійснюватися на засадах зарубіжного досвіду, що подається у вигляді стандартів.

З огляду на європейські стандарти державної служби, необхідно:

- якісно виконувати завдання відповідно до свої службових обов'язків;
- орієнтуватися на задоволення потреб конкретних груп користувачів державних послуг;
- досягати певного рівня професійних якостей, знань і вмінь;
- дбати про своє кар'єрне зростання та професійний розвиток;
- мати бажання постійно підвищувати свій рівень знань та навчатися [3].

Проте до особливостей професіоналізації служби в органах публічної влади в Україні на сьогодні можна віднести відсутність розвинутої і продуманої концепції підготовки кадрів, особливо це стосується органів місцевого самоврядування. Слід зазначити, що у професійному удосконаленні державних службовців роль держави очевидна й зрозуміла, оскільки органи державної влади дедалі більше піклуються про своє забезпечення компетентними працівниками і мають для цього певні механізми, ресурси. У даному питанні є значний прогрес. Водночас посадові особи місцевого самоврядування за кількісними та якісними параметрами освіти, навчання відстають від державних службовців. Кадрові служби практично не мають відповідних орієнтирів та повноважень для виконання повного обсягу функцій роботи з персоналом, його неперервного професійного розвитку з урахуванням досягнень світового досвіду. Виходячи з досвіду європейських країн, одним з прикладів організації підвищення кваліфікації державних службовців, що забезпечує його безперервність, є систематичне самостійне навчання в сукупності з регулярними тренінгами, конференціями, програмами підвищення кваліфікації.

Щодо відсутності системної спеціальної лідерської та менеджерської підготовки кадрів з питань професійного вдосконалення та кар'єрного розвитку державних службовців, то варто звернути увагу, що системи державної служби тих закордонних країн за визначеними елементами (наймання, підготовка, добір, просування по службі) можна поділити на кар'єрні й посадові. У кар'єрній системі працівник, що призначається на державну службу, роводить усе своє професійне життя в такій ієрархії, де визначено його категорію, клас, ранг. Між рангом державного службовця й обійманою ним конкретною посадою за нормальної ситуації існує кореляція. Кар'єрна система забезпечує деякий автоматизм у просуванні по службі, але за більш високого рангу, відповідно до правил, доводиться змагатися за допомогою так званих внутрішніх конкурсів. Це досить тверда система, тому що, як правило, державний чиновник ніколи не виходить за межі однієї й тієї ж сфери діяльності, лише просувається службовими сходами. У посадовій системі існує інший вихідний пункт. Спочатку, під час затвердження посад державної служби, складається каталог умов для заняття кожної з посад. На цій основі державний чиновник використовується в точно визначеній сфері [4].

Типовими недоліками національних систем оцінювання державних службовців України є недостатня розробленість і визначеність ключових компетентностей, домінування само оцінювання, а це, безперечно, що зумовлює суб'єктивізм і як наслідок – відсутність або слабкість стандартів оцінювання. Огляд закордонних джерел, в яких так чи інакше зачіпається ця проблема, дозволяє зробити припущення, що взаємозв'язок цих компонентів не завжди має сувору ієрархічний характер, хоча в окремих випадках один із компонентів може відігравати першорядну роль. Так, наприклад, конкурсний добір в Академію управління землі Баден-Вюртемберг (Німеччина) відбувається, насамперед, на основі тестування. Принаймні чотири з п'яти пропонованих майбутнім слухачам тестів у вигляді письмових завдань, дискусій в групах, оцінки особистості та знання іноземної мови послуговують для визначення їхніх інтелектуальних і поведінкових здібностей та особливостей [1, с. 298].

Отже, професіоналізація кадрового забезпечення державної служби являє собою системне соціальне явище та діяльнісний процес активних змін у професіональній сфері державних службовців.

Позитивну роль у конструюванні системи професіоналізації державної служби України може зіграти міжнародний досвід, насамперед, країн Європейського Союзу. Впровадження європейських стандартів державної служби, орієнтація на якість надання послуг населенню призведуть до вдосконалення державного апарату, становлення професійної, політично нейтральної та авторитетної державної служби. Проте вирішення даного питання потребує системного підходу, що позначився б комплексним характером та цілеспрямованістю.

#### **Література**

1. Бураковська А.В., Мельников О.Ф., Татарець О.Л. Досвід навчальної підготовки державних службовців у країнах Центральної та Східної Європи з питань європейської інтеграції // Державне управління в умовах інтеграції України в

Європейський Союз: Матер. наук.-практ. конф. за міжнар. участю. – К.: Вид-во УАДУ, 2002. – Т. 2. – С. 298 – 301.

2. Іжа М., Попов С., Пахомова Т. Сучасні аспекти професіоналізації державної служби в Україні: Монографія / За заг. ред. М. М.Іжі.// М. Іжа, С. Попов, Т. Пахомова – Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2009. – 220 с.

3. Кійко Л. Професіоналізація державних службовців: теоретичний аспект.// Л. Кійко// [Електронний ресурс] . – Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Edu/2010\\_23/fail/Kiyko.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Edu/2010_23/fail/Kiyko.pdf).

4. Мельников О.Ф. Кар'єра в системах державної служби різних країн. // О.Ф. Мельников [Електронний ресурс] . – Режим доступу: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2008-2/doc/3/01.pdf>

5. Оболенський О., Сороко В. Професіоналізація державної служби та служби в органах місцевого самоврядування // Вісник державної служби України. – 2005. – № 1. – С. 20 – 27.