
ДЕРЖАВНА СЛУЖБА

УДК 005.331.6:331.5

DOI <https://doi.org/10.32840/pdu.3-2.35>

Я. В. Качан

кандидат наук з державного управління,
доцент кафедри публічного управління та адміністрування
Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України

СУТНІСТЬ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ

Стаття присвячена з'ясуванню сутності професійного розвитку публічних службовців державної служби зайнятості України. У статті доведено, що вимоги, які нині суспільство ставить до професійної діяльності публічних службовців, передбачають не тільки посилення відповідальності та ефективності у процесі її здійснення, а й постійне підвищення державними службовцями рівня власної професійної кваліфікації. Публічним службовцям для якісного виконання своїх обов'язків нині недостатньо володіти лише вузькопрофільними знаннями, їм необхідні знання й розуміння механізмів взаємодії держави, суспільства та окремих громадян. Встановлено, що нині професійний розвиток публічної служби має фундаментальне значення в контексті післядипломної освіти державних службовців, адже будь-які політичні стратегії формуються та реалізуються через призму людини. Окреслено розгляд професійного розвитку як: системно-організований процес безперервного професійного навчання персоналу для підготовки його до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення структури персоналу; забезпечення і організацію процесу навчання для досягнення поставлених організацією цілей; удосконалення навичок та вмінь, розширення обсягу знань, підвищення компетенції, схильності до навчання і ентузіазму співробітників на всіх рівнях організації, що сприяє безперервному зростанню. Наведено сутність професійної компетентності персоналу, а також визначено розбіжності у поняттях «професійний розвиток» і «професійне навчання», які вважаються тотожними і рівнозначними. Встановлено, що здебільшого відбувається підміна одного поняття іншим, а якщо ж підходити до цих визначень ширше, то «професійне навчання» є тільки частиною «професійного розвитку». Отже, професійне навчання є процесом отримання знань, необхідних для усунення невідповідності між необхідним обсягом знань і умінь і тим, який є у службовця на поточний момент часу. Для вирішення цієї проблематики потрібно реалізувати право публічного службовця на отримання професійної освіти, в тому числі додаткової.

Ключові слова: компетенція, компетентність, професійний розвиток, публічна служба, служба зайнятості.

Постановка проблеми. Ефективність роботи будь-якої керуючої структури і органів публічної служби зокрема суттєво визначається підбором кадрів, їх професійною підготовкою, діловими і людськими

якостями, здатністю швидко і раціонально виконувати свої функціональні обов'язки. Не є виключенням службовці державної служби зайнятості України, до яких постійні зміни умов, що пов'язані з триваючою реформою децентралізації, висувають додаткові вимоги. Але нині далеко не

всі вони відповідають цим вимогам. Очевидно, що завдання щодо вдосконалення організації діяльності в органах публічної влади, підвищення якості і розширення масштабів підготовки кадрів для роботи в цих структурах набули першорядного значення, оскільки їх вирішення здатне різко підвищити кадровий потенціал і, як наслідок, ефективність роботи органів публічної влади.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням професійного розвитку, зокрема публічних службовців, присвячували свої праці такі провідні науковці, як Е. Борисова [1], В. Гриньова [2], Н. Жиденко [8], О. Жигло [3], А. Казановський [4], Н. Липовська [5], М. Нинюк [6], А. Рачинський [8] та інші. Проте станом на сьогодні актуальним є дослідження сутності професійного розвитку публічних службовців державної служби зайнятості України, що зумовило вибір теми цієї статті.

Метою статті є з'ясування сутності професійного розвитку публічних службовців державної служби зайнятості України.

Виклад основного матеріалу. В умовах сьогодення тенденції розвитку та вдосконалення системи професійного розвитку публічних службовців державної служби зайнятості України мають бути спрямовані на максимальне наближення здобутих ними умінь, знань, навичок, а також особистісного досвіду до готовності використовувати їх у професійній діяльності. У зв'язку з цим реформа державної служби визнана Стратегією однією з першочергових. На цьому шляху уже зроблено перші кроки: Кабінетом Міністрів України розроблено та затверджено Стратегію реформування державного управління України на 2016-2020 рр.; Верховною Радою України прийнято Закон України «Про державну службу». Ці нормативно-правові акти визначають нові завдання та принципи роботи публічних службовців, виконання та дотримання яких дасть змогу наблизити інститут державної служби України до європейських стандартів управління.

Вимоги, які нині суспільство ставить до професійної діяльності публічних службовців, передбачають не тільки посилення відповідальності та ефективності у про-

цесі її здійснення, а й постійне підвищення державними службовцями рівня власної професійної кваліфікації. Публічним службовцям для якісного виконання своїх обов'язків нині недостатньо володіти лише вузькопрофільними знаннями, їм необхідні знання й розуміння механізмів взаємодії держави, суспільства та окремих громадян.

Нині Україна у процесі поступової інтеграції до правового простору Європейського Союзу наполегливо реформує систему державно-управлінських відносин. Європейські виміри реформи закріплені у схваленому в 2010 р. Законі України «Про засади внутрішньої і зовнішньої політики», п. 1 ст. 3 якого визначив серед основних засад політики у сфері розбудови державності модернізацію державної служби з урахуванням європейського досвіду на принципах професійності та політичної нейтральності [7].

Професійний розвиток публічної служби включає розвиток особистості публічного службовця, що передбачає певну динаміку властивостей і якостей, виражених у вигляді «розвитку» особистості. Однак процес розвитку не складається тільки з росту й удосконалення. Вплив особистості на професійний розвиток може бути позитивним (вибір професії, якість професійної адаптації, розвиток професійної творчості і майстерності) і негативним, що перешкоджає становленню особистості професіонала (відсутність позитивної мотивації, наявність особистісних якостей, заважають професійної діяльності).

Нині професійний розвиток публічної служби має фундаментальне значення в контексті післядипломної освіти державних службовців, адже будь-які політичні стратегії формуються та реалізуються через призму людини.

На зазначеному етапі суспільних перетворень, коли людський розвиток та людина, зокрема, постали в центрі всесвіту, питання професіоналізації державних службовців набуває не тільки актуальності, але й визначає вектор розвитку країн та планети загалом. Для України професійна підготовка кадрів є особливо важливою не тільки з урахуванням глобальних процесів, а й в контексті необхідності запровадження системо-перетворюючих

реформ, що зумовлює наявність результативної системи функціонування суб'єктів публічного управління. Своєю чергою, професійна підготовка державних службовців передбачає розкриття професійного потенціалу людини, що для нашої держави є визначальним у контексті утвердження незалежної сильної європейської держави.

Отже, головні питання, що постають перед Україною на сучасному етапі її функціонування, піднімають проблему щодо професіоналізації людських ресурсів, тобто людей, що мають пряме відношення до публічної служби. Успішне вирішення цієї проблеми можливе за умови акмеологізації безперервної професійної освіти державних службовців.

На думку А. Рачинського та Н. Жиденко, становлення демократичної, правової, соціальної держави, розвиток засад громадянського суспільства, інтеграція України до стандартів Європейського Союзу, проведення адміністративної реформи, зокрема реформи системи державної служби, потребують підготовки нової генерації керівників і фахівців органів державної влади, формування професійно підготовленого кадрового резерву для заміщення посад у структурах державного апарату [8, с. 10].

Отже, з метою з'ясування сутності професійного розвитку публічних службовців державної служби зайнятості України звернемося до основних визначень професійного розвитку.

Як зазначає науковець О. Жигло, професійний розвиток – це рівноспрямований, нерівноважний і відкритий процес зміни особи в результаті освоєння і виконання професійно-освітньої і професійної діяльності [3].

Досить часто професійний розвиток у сучасній літературі розглядається як основний результат навчання, який визначають як:

– системно-організований процес безперервного професійного навчання персоналу для підготовки його до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення структури персоналу;

– забезпечення й організацію процесу навчання для досягнення поставлених організацією цілей;

– удосконалення навичок та вмінь, розширення обсягу знань, підвищення компетенції, схильності до навчання і ентузіазму співробітників на всіх рівнях організації, що сприяє безперервному зростанню [2, с. 259].

Отже, професійний розвиток персоналу – це досить складна система та безперервний процес, що реалізовується через комплекс освітніх, практичних, соціально-культурних, комунікаційних та мотиваційних заходів, спрямованих на навчання, підвищення кваліфікації, розвиток ділових якостей, соціально-особистісний розвиток, оцінку та адаптацію персоналу до виробничих та організаційних змін [1, с. 132].

Якщо підходити до визначення професійного розвитку публічних службовців з академічної точки зору, то потрібно говорити про безперервне підвищення кваліфікації, отримання нових знань і вдосконалення вже наявних. Обов'язково варто говорити і про вдосконалення необхідних в роботі навичок, умінь, практики спілкування з людьми. І важливим фактором, що визначає професійний розвиток, мають стати функціональні вимоги посади, можливості розвитку кожної конкретної особистості, вже набуті знання та навички. Обов'язково має враховуватися і наявний досвід роботи на управлінських посадах, який потенційно може стати в нагоді у роботі. Неможливим є досягнення необхідного рівня професіоналізму, якщо службовець не розвивається і не росте професійно.

Новий Закон України «Про державну службу» утверджує застосування компетентного підходу в системі підвищення кваліфікації державних службовців. Варто зазначити, що компетентний підхід став реакцією системи підготовки кадрів на зміну соціально-економічних умов та процесів, що викликані розвитком ринкової економіки. Цей сучасний підхід, який впроваджено в країнах Європейського Союзу, не лише змінює зміст професійного навчання, а в органічному поєднанні з сучасними технологіями організації професійної підготовки, перепідготовки та підвищення

кваліфікації кадрів, став ефективним інструментом управління персоналом та організації його навчання на основі системи професійних компетенцій. Це, на думку А. Казановського, має прояв в органічному поєднанні функціональних та особистісних характеристик працівників, що необхідні для успішного виконання професійної діяльності та є проявом компетенцій як основи формування професіоналізму [4].

Для публічного службовця його професійна компетентність може розглядатися як відповідність і узгодженість між вимогами, що пред'являються до посади (кваліфікаційними характеристиками), і тим рівнем професіоналізму, особистісних якостей, які він готовий пред'явити для найбільш ефективної роботи на обійманій посаді (соціально-професійні показники). Постійний і безперервний професійний розвиток, підвищення кваліфікації має стати основним напрямом кадрової політики в тих випадках, коли йдеться про підвищення професійної компетентності службовців. Початкове формування професійної компетентності, її формування та подальший розвиток мають бути безперервними і супроводжувати всі етапи служби на публічних посадах.

Вітчизняними дослідниками М. Судаковим і Л. Фокас компетентність розуміється як професійне знання основ і технологій професійної діяльності, а також як ефективні методи й засоби досягнення цілей, сукупність отриманих професійних знань, умінь реалізувати їх задля виконання професійних функцій і завдань [10, с. 7].

Підкреслимо, що формування та розвиток професійної компетентності персоналу передбачає певні інституційні канали, процедури оцінки персоналу (оцінювання, атестації, іспити та ін.), її зовнішню професійну мотивацію (стимулювання) в межах функції контролю, а також інші фактори – професійні орієнтації, адаптації, активізації, навчання, виховання. Визначення рівня компетентності державного службовця, на думку М. Нинюк, включає в себе перевірку дотримання ним загальних правил поведінки, патріотизму, оцінку особистих моральних чеснот (справедливості, працелюбності, відповідальності, чесності, доброзичливості, толерантності,

тактовності тощо); стимулом професійної діяльності на державній службі постає особистий приклад керівника [6, с. 561]. Професійно важливі якості державного службовця, наведені М. Нинюк, стосуються, насамперед, його професійної культури, яка, з одного боку, формує професіоналізм кадрів, а з іншого – не може бути єдиним критерієм оцінювання професійної компетентності.

У науковій літературі, поряд із дискусією про те, з чого складається професійна компетентність, триває процес визначення найважливіших професійних якостей державного службовця, «ідеалу його діяльності». Вказується на важливість детального вивчення питання статусу державного службовця, кола його компетенції, аби чіткіше визначити його професійну компетентність. Справедливо наголошується, що в існуючій формі він (ідеал, модель професійної діяльності) навряд чи існує як такий. Імовірно, констатується факт, що професійно важливі якості державного службовця, що розроблені наукою, навряд чи можна називати такими, які можна використати на практиці. Це зумовлено тією обставиною, що професія та професійна діяльність державного службовця є досить складними поняттями, і тому будь-які спроби здійснити найповніше їх описання приречені на невдачу.

У країнах-членах ЄС здійснювався пошук методу, спрямованого на забезпечення базових вимог до посади чи типу посади, а гідна оцінка заслуг державних службовців у процесі розвитку службової кар'єри є головною умовою професіоналізації служби [9, с. 66]. Вказаний підхід є логічним, наприклад, щодо вчорашніх випускників вищих навчальних закладів, у котрих професійні умінь, навички та досвід можуть сформуватися з часом. Найчастіше професійну компетентність вчені вважають основою професіоналізму. Однак, із нашої позиції, до цієї основи варто включити, як мінімум, професійну культуру, професійну наукованість та професійний досвід. Формування зазначених якостей персоналу перебуває у взаємодії між собою. Наприклад, не можна сформувати високий та стійкий рівень професійної культури без професійного досвіду

та навпаки. На логічність обґрунтування такого погляду на зміст професійної компетентності вказує думка Н. Липовської, яка професійну компетентність називає головним когнітивним компонентом підсистеми професіоналізму діяльності [5].

Розбіжність у поняттях, відсутність чітких і загальноприйнятих визначень часто призводить до того, що поняття «професійний розвиток» і «професійне навчання» вважаються тотожними і рівнозначними. Здебільшого відбувається і підміна одного поняття іншим. Якщо ж підходити до цих визначень ширше, то «професійне навчання» є тільки частиною «професійного розвитку». Професійне навчання – процес отримання знань, необхідних для усунення невідповідності між необхідним обсягом знань і умінь і тим, який є у службовця на поточний момент часу. Професійний розвиток є більш широким поняттям і включає в себе не тільки процес отримання знань, а й вивчення можливостей їх застосування, зростання особистісного, а не тільки професійного. Обов'язково в професійний розвиток мають включатися розвиток і вдосконалення якостей, необхідних особистості для можливості здійснення своїх посадових повноважень. Професійне навчання є значущою, але тільки частиною професійного розвитку.

Результатом вирішення всіх цих питань має стати реалізація права публічного службовця на отримання професійної освіти, в тому числі додаткового.

Висновки і пропозиції. З огляду на все вищесказане можна і потрібно розуміти, і приймати додаткове професійне навчання як обов'язкову частину професійного розвитку сучасного публічного службовця. Наріжним каменем кадрової політики стає постійне і безперервне підвищення професійних якостей кадрового складу публічної служби. Обов'язкове підвищення професійної компетентності на цьому етапі є не менш, а істотно і більш важливим завданням, ніж розвиток і формування професійних якостей службовця. Формування, навчання, підтримка професійного рівня публічних службовців нині є однією з найважливіших задач, що стоять перед державною кадровою політикою. Необхідно формувати новий методологіч-

ний підхід до формування та оцінки професійного розвитку публічних службовців. Дієвий результат, який має бути досягнутий у процесі вирішення цього завдання, – якісні і відчутні зміни в кадровому складі органів публічної служби.

Список використаної літератури:

1. Борисова Е.А. Управление персоналом для современных руководителей. Санкт-Петербург : Питер, 2003. 445 с.
2. Гриньова В.М., Новікова М.М., Салун М.М., Краснонос О.М. Адміністративне управління трудовим потенціалом : навч. посібник. Харків : Вид-во ХНЕУ, 2004. 428 с.
3. Жигло О.О. Развитие информационной культуры преподавателя. URL: <http://eprints.kname.edu.ua/31237/1/25.pdf>.
4. Казановський А.В. Розробка профілю компетенцій керівних кадрів базового центру зайнятості: грані проблеми. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2012. № 2. С. 19-23
5. Липовська Н.А. Інтерпретація професійної компетентності фахівців в акмеологічному дискурсі. *Теоретичні та прикладні питання державотворення*. 2009. Вип. 5. URL: <http://www.nbu.gov.ua/ujm/e-journals/tppd/2009-1/zmist/R3/Lipovska.pdf>.
6. Нинюк М. Особливості формування морально-етичних якостей державних службовців в умовах інтеграції України до світового співтовариства. *Ефективність державного управління в контексті глобалізації та євроінтеграції* : матеріали наук.-практ. конф. за міжнар. уч., Київ, 29 трав. 2003 р. Київ : Вид-во НАДУ, 2003. Т. 2. С. 560-562.
7. Про засади внутрішньої і зовнішньої політики : Закон України від 1 лип. 2010 р. №2411-VI. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2411-17>
8. Рачинський А.П., Жиденко Н.А. Забезпечення професійного розвитку державних службовців: досвід Литовської республіки. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України*. 2014. № 1. С. 10-18.
9. Развитие эффективности и профессионализма у государственной службе (публ. SIGMA). Київ : Вид-во УАДУ, 2000. 82 с.
10. Судаков М.В., Казановський А.В., Фокас Л.М. Професійна компетентність керівника базового центру зайнятості : монографія. Київ : ІПК ДСЗУ, 2GD 167 с.

Kachan Ya. Satisfaction of professional development of public workers of the state employment service of Ukraine

The article is devoted to finding out the essence of professional development of public employees of the State Employment Service of Ukraine. In the article it is proved that the requirements that society puts to the professional activity of public servants today provide not only for increasing the responsibility and efficiency in its implementation, but also for the constant improvement of the level of professional servants by civil servants. Today, public servants need to have only narrow-minded knowledge to perform their duties qualitatively, they need knowledge and understanding of the mechanisms of interaction between the state, society and individual citizens. It is established that today, the professional development of public service is of fundamental importance in the context of postgraduate education of civil servants, because any political strategies are formed and implemented through the lens of a person. Consideration of professional development is outlined as: system-organized process of continuous professional training of personnel to prepare him for the performance of new production functions, professional qualification promotion, formation of reserve managers and improvement of staff structure; providing and organizing a training process to achieve the goals set by the organization; improving skills and competences, expanding knowledge, enhancing competence, aptitude for training and enthusiasm for employees at all levels of the organization, which contributes to continuous growth. The essence of the professional competence of the staff is given, as well as the differences in the concepts of "professional development" and "vocational training", which are considered identical and equivalent. It is established that in most cases there is a substitution of one concept for another, but if we approach the definitions more broadly, "vocational training" is only part of "professional development". Therefore, vocational training is the process of acquiring the knowledge necessary to eliminate the mismatch between the required amount of knowledge and skills and that of the employee at the current time. To solve this problem, it is necessary to exercise the right of a public servant to receive professional education, including additional education.

Key words: *competence, competence, professional development, public service, employment service.*