

ІННОВАЦІЙНІСТЬ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УМОВАХ МОДЕРНІЗАЦІЇ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

INNOVATIVENESS OF CIVIL SERVICE PROFESSIONALIZATION IN THE CONDITIONS OF PUBLIC ADMINISTRATION MODERNIZATION

У статті досліджено питання професіоналізації державної служби в контексті модернізації публічного управління, розглянуто методологічні та організаційно-методичні аспекти інноваційної підготовки кадрового забезпечення інноваційного типу державної служби. Концептуально обґрунтовано необхідність впровадження інноваційних освітніх програм інноваційної підготовки кадрів державної служби. Наголошено на необхідності трансформації змісту та процесу підготовки державних службовців в умовах стрімкої трансформації та розвитку суспільства. Державна служба потребує комплексного формування системи професійної освіти своїх працівників. У зв'язку з цим постає нагальна необхідність вирішення одного з важливих питань розвитку професіоналізації державної служби, а саме забезпечення потреб у професійній підготовці та перепідготовці державних службовців. Інноваційність професіоналізації державної служби полягає в необхідності підвищення рівня професійної компетентності державних службовців, а саме у формуванні відповідного комплексу знань та професійних стандартів для компетентного надання державних послуг.

У статті розглядаються та аналізуються наукові дослідження сучасних вчених щодо професіоналізації державних службовців України. Визначено, що інноваційність професіоналізації державної служби в контексті модернізації державного управління передбачає створення індивідуального плану професіоналізації державних службовців з метою постійного вдосконалення професійних знань, умінь і навичок, як провідника до набуття професійної компетентності спеціалістів. Орієнтація на формування необхідних компетенцій при визначенні змісту навчання державних службовців з урахуванням спрямованості та специфіки їх роботи, здатність забезпечення актуальності і практичної важливості підготовки державних службовців за програмами професійної освіти. Запропонований підхід забезпечить інноваційну форму організації навчального процесу, яка буде адаптована до напрямку та динаміки розвитку професійних компетентностей державних службовців.

Ключові слова: державна служба, професійна підготовка, підвищення кваліфікації, професійний стандарт, інноваційність, компетенції, професійна компетентність.

The article examines the issue of professionalization of civil service in the context of modernization of public administration, considers methodological and organizational-methodical aspects of innovative training of personnel support of innovative type of civil service. Conceptually substantiates the need to implement innovative educational programs for innovative training of civil service personnel. The need to transform the content and process of training civil servants in the context of rapid transformation and development of society is emphasized.

The civil service urgently needs a complex formation of the system of professional education of its employees. In this connection, there is an urgent need to solve one of the important issues of the development of the professionalization of the civil service, namely, meeting the needs for professional training and retraining of civil service employees. The innovativeness of the professionalization of the civil service lies in the need to increase the level of professional competence of civil servants, namely in the formation of an appropriate set of knowledge and professional standards for the competent provision of public services.

The article reviews and analyzes the scientific research of modern scientists on the professionalization of civil servants of Ukraine. It was determined that the innovativeness of the professionalization of the civil service in the context of the modernization of public administration involves the creation of institutes of individual professionalization of civil servants for the constant improvement of professional knowledge, skills and abilities, as confirmation of the professional competence of specialists. Orientation to the formation of the necessary competencies when determining the content of the training of civil servants, taking into account the direction and specifics of their work, is able to ensure the relevance and practical importance of the training of civil servants according to programs of additional professional education. The proposed approach will provide an innovative form of organization of the educational process, which will be adapted to the direction and dynamics of the development of professional competencies of civil servants.

Key words: civil service, professional training, professional development, professional standard, innovativeness, competences, professional competence.

УДК 35.088.6
DOI <https://doi.org/10.32843/rma2663-5240-2022.30.12>

Селіванов С. В.

к. наук з держ. упр.,
начальник
Управління персоналу
Державної міграційної служби України

Постановка проблеми. Професіоналізація державної служби України являється одним з основних пріоритетів при здійсненні реформи державного управління України, як правової і демократичної держави. Професіоналізація державної служби в умовах модернізації публічного управління спрямована на вдосконалення існуючої системи державного управління, а саме підготовку спеціалістів для

професійної діяльності і відповідність кваліфікаційним вимогам, компетентність і здатність адаптуватись до суспільних змін. Слід зазначити, що важливою умовою професіоналізації державної служби є дотримання демократичних цінностей, якісної системи підготовки і підвищення кваліфікації державних службовців.

Новітні підходи до дослідження системи державної служби, вимагають створення

власної методології аналізу кадрового становища, нормативно-правової основи кадрової політики, практичної діяльності державних службовців, що зумовлює необхідність застосування нових методів вивчення кадрової політики в системі державної служби і як наслідок, удосконалення понятійного апарату кадрової політики у системі державної служби України.

Розвиток демократії та запровадження підходів концепції «належного врядування» в систему державного управління призвели до перегляду ролі та функцій державних службовців, зміни філософії у виконанні професійних обов'язків. В сучасних умовах значно зросли вимоги до персоналу в системі державного управління, перед державними службовцями постають нові завдання та відповідно критерії оцінки їх роботи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Питанню щодо професіоналізації державної служби присвячені наукові праці: Н. Нижник, С. Серьогіна, Н. Обушної, Н. Гончарук, В. Гошовської, М. Канавець, Ю. Лихач та інших авторів.

В наукових працях, автори досліджують питання щодо професіоналізації державних службовців, необхідність підвищення професіоналізму і компетентності надання державних послуг, підвищення кваліфікації державних службовців відповідно до вимог і потреб сучасного суспільства.

Проведений аналіз наукової літератури стосовно проблем державної служби свідчить про необхідності подальших пошуків знань та аналізу кращих практик у сфері кадрового забезпечення.

Значення цього підсилюється напрямом змін у взаємовідносинах держави і суспільства, а також орієнтуванням на розвиток умов для становлення сучасної системи публічної служби в Україні.

Мета статті. Головною метою статті є дослідження і обґрунтування шляхів професіоналізації державної служби України в контексті сучасних процесів модернізації публічного управління.

Виклад основного матеріалу. Проведений аналіз досвіду методів публічного управління показує, що без забезпечення кадровими ресурсами, які відповідають сучасним вимогам часу – професіоналізація державної служби неможлива. Професіоналізм і компетентність державних службовців наразі є актуальним питанням.

Поняття «професіоналізм» дуже тісно пов'язано з поняттям «професія». «Професія» визначається як праця, яка визначається для кожної людини вигляді обмеженої сфери діяльності. Важливими ознаками професії

є приналежність до неї конкретної людини, відносно довготривале виконання цієї людиною певних функцій. Професія вимагає наявності спеціальних знань, вмінь, навичок, досвіду, надбаних в процесі роботи. Професіоналізм характеризується гармонійним поєднанням високої професійної компетентності і необхідних професійних умінь і навичок [12]. Професійна компетентність виступає як галузь професійного бачення, постійне розширення системи знань, яка дозволяє більш ефективно виконувати професійну діяльність.

Професіоналізація державної служби має бути сфокусована на удосконаленні системи освіти державних службовців, підвищенні привабливості державної служби і удосконаленні управління людськими ресурсами (кадрами) на державній службі [6].

Державна служба – це публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави, зокрема щодо: аналізу державної політики на загальнодержавному, галузевому і регіональному рівнях та підготовки пропозицій стосовно її формування, у тому числі розроблення та проведення експертизи проектів програм, концепцій, стратегій, проектів законів та інших нормативно-правових актів, проектів міжнародних договорів; забезпечення реалізації державної політики, виконання загальнодержавних, галузевих і регіональних програм, виконання законів та інших нормативно-правових актів; забезпечення надання доступних і якісних адміністративних послуг; здійснення державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства; управління державними фінансовими ресурсами, майном та контролю за їх використанням; управління персоналом державних органів; реалізації інших повноважень державного органу, визначених законодавством.

Державний службовець – це громадянин України, який займає посаду державної служби в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті), одержує заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу, а також дотримується принципів державної служби [16].

Державна служба є механізмом державного управління і являється ключовою ланкою між державною владою і громадським суспільством. В демократичній державі спрямованість діяльності державних службовців має відповідати інтересам суспільства і повинна мати характер служіння, послуг, які надаються

всім громадянам, і відповідно діяльність державних службовців має бути ефективною і компетентною. Підготовка інноваційно мислячих державних службовців – невідкладне завдання розвитку реформи державної служби у напрямку просування її кадрового забезпечення на якісно новий рівень [14]. Методологічно таку підготовку доцільно орієнтувати на підхід пізнання соціального світу, що постійно змінюється. Методичний базис цього підходу на етапі еволюції наукового знання представляють синергетика та теорія соціальної самоорганізації [1]. Успішність цих заходів залежить від професійних якостей діячів, які здійснюють їх реалізацію. Як показують численні дослідження, рівень готовності державних службовців до діяльності у нових умовах, поки що явно недостатній. Проблема в тому, що оновлення знань та умінь державних службовців за змістом та темпам, не відповідають вимогам і темпам прискореного розвитку сучасного суспільства [2].

Професіоналізація в системі державної служби являється одним з пріоритетних напрямків кадрової політики. Основною ланкою у кадровому забезпеченні державної служби є процес відбору державних службовців. Кадрова політика орієнтована на організацію підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, що дасть змогу забезпечити розвиток професійних компетенцій, знань, навичок і вмінь, і формування іміджу державного службовця, який буде відповідати вимогам, які висуюються до фахівців державної служби [3].

Інноваційна орієнтація роботи з персоналом у системі державної служби має передбачати стратегію і тактику розвитку професійних якостей державного службовця, з метою набуття нових і розвитку набутих компетентностей необхідних для якісного виконання нових завдань держави в управлінні суспільними відносинами, в умовах модернізаційних викликів.

Пропонуємо в питаннях розвитку професіоналізації державної служби задіяти такий інноваційний інструмент як – формування кадрового резерву, що є життєво важливим завданням, покликаним забезпечити добір персоналу, який в змозі найкраще вирішувати покладені на них завдання. Формування дієвого кадрового резерву, особливо на зайняття керівних посад у системі державного управління послугує додатковим важелем у розв'язанні проблеми професіоналізму персоналу в державному управлінні.

Професіоналізація державних службовців постає системою отримання знань та компетенцій, необхідних для успішної професійної діяльності. Для цієї системи входять суб'єкти

(інституції, які ретранслюють необхідні знання та сприяють формуванню професійних навичок управлінців, зокрема навчальні заклади що готують фахівців в сфері публічного управління), об'єкти (знання, вміння та навички, здобуття яких є необхідною мовою в процесі професійного становлення службовців), форми реалізації професіоналізації (види професійного навчання, якими є підготовка за магістерськими програмами; підвищення кваліфікації; стажування; самоосвіта). Система професіоналізації державних службовців має бути спрямованою на вирішення проблем, пов'язаних з підвищенням суспільної ефективності професійного розвитку державних службовців, зменшення організаційних та соціальних витрат системи професійного розвитку кадрів. [18].

Стосовно реалізації інноваційної професіоналізації державної служби можна рекомендувати такі основні заходи як: орієнтація всіх офіційно регламентованих кадрових технологій (конкурс на заміщення вакантних посад, кваліфікаційний іспит, атестація та ін.) на облік наявності у майбутніх державних службовців здібностей та досвіду творчо вирішувати складні службові завдання; регулярна підготовка і перепідготовка, спрямована на розвиток у службовців інноваційних професійних якостей; планове направлення державних службовців (насамперед – які перебувають у кадровому резерві) на навчання або підвищення кваліфікації; проведення обліку результатів навчання/підвищення кваліфікації; висновок навчального закладу у прийнятті рішень про включення випускників в кадровий резерв або про пріоритетне посадове просування службовців, які перебувають у ньому, або виключення з кадрового резерву тих, хто підходив формально до процесу набуття та розвитку компетентностей [7].

Соціально ефективною інноваційною кадровою технологією, на думку С. Серьогіна [11], може бути комплексна технологія підготовки кадрів, яка передбачає, що включення державних службовців до списку кадрового резерву має стати стимулюючим впливом для кар'єрного зростання кожного представника кадрового резерву. Після затвердження списку кадрового резерву пропонується спільними зусиллями, представників кадрової служби та навчального закладу, який навчає державного службовця, проаналізувати рівень професійної підготовки кожного резервіста, визначити його потребу у навчанні, професійній перепідготовці, підвищенні кваліфікації, стажування тощо. Результатом цієї роботи може стати індивідуальний план підготовки кожного спеціаліста, включеного до резерву. Такий план

бажано реалізувати під керівництвом закріпленого за ним фахівця (наставника) та має затверджуватись безпосереднім керівником структурного підрозділу, для якого сформовано резерв кадрів.

Сучасним державним службовцям крім нових особистісних здібностей та якостей потрібні нові спеціальні знання, вміння та навички, продиктовані загальним розвитком науки, культури, інформаційних та соціальних технологій: здатність самостійно опановувати нові наукові напрями, досягати кваліфікаційних вимог, що висувуються до посади [9]. Необхідно навчати державних службовців усвідомлювати мотиви своїх дій; вести переговори; бачити та формулювати соціальні проблеми; готувати стратегічно значущі рішення. Перераховані вміння та навички також мають стати обов'язковою складовою професійної компетентності державних службовців інноваційного типу в умовах модернізації публічного управління [4].

Процес перепідготовки/підвищення кваліфікації державних службовців організується у відповідності до нормативно-правових вимог, які визначають тривалість і періодичність її проходження для різних категорій державних службовців. Моделі інноваційної програми підвищення кваліфікації та програми професійної перепідготовки державних службовців розроблюються у відповідності до мети розробки на їх основі робочих навчальних програм, спрямованих на здобуття знань, умінь, необхідних для інноваційної орієнтації державно-управлінської діяльності [10].

У зв'язку з тим, що інноваційні освітні програми спрямовані на процес розвитку творчого потенціалу системи державного управління, у кожній програмі слід передбачити модулі, що містять компоненти інноваційно-продуктивної освіти. Модульний підхід дозволить диференційовано структурувати освітні програми в залежності від форм, обсягів та предметної області. Кожен модуль формується на основі загальної системи, яка визначає послідовність вивчення обов'язкових навчальних дисциплін (курсів) від абстрактного до конкретного, від фундаментального до прикладного, від теорії до практики, а також варіативність змісту для можливості вибору програми навчання [13].

Основний принцип формування програм інноваційного типу – велика варіативність. Пропонується впровадження обов'язковості надання слухачу можливості широкого вибору, а саме: широку варіативність складових, які входять до модулю, а також запровадити конкурентну систему авторських курсів з однієї і тієї ж навчальної дисципліни/курсу. Це забезпечить свободу вибору та створить основу для

міжвузівського та міждержавного обміну інтелектуальними ресурсами. Такий підхід дозволяє включити інноваційну складову в будь-яку програму підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації і професіоналізації державних службовців [15].

Програми підвищення кваліфікації та професійної перепідготовки пропонується формувати із послідовності стандартизованих модулів. Технологія конструювання індивідуальної освітньої траєкторії може бути побудована в такий спосіб:

1. Слухачеві надається повний перелік освітніх модулів, що входять до освітньої програми, необхідний загальний обсяг трудомісткості та правила включення модулів до індивідуального навчального або навчально-тематичного плану.

2. При зарахуванні слухача на навчання у заяві вказується назва навчальної програми, а також перелік програми навчальних модулів з урахуванням їх загальної трудомісткості. На підставі такої заяви складається індивідуальний напрямок освітнього процесу.

3. Слухач може вказати для будь-яких модулів самостійний режим їхнього освоєння. Для кожного такого модуля призначається індивідуальний консультант-викладач.

4. Слухачеві слід надати можливість обирати неповний варіант проходження програми з урахуванням раніше пройдених навчальних курсів. Це дозволить підвищити мобільність освітнього процесу і стимулюватиме повторне звернення до навчального закладу внаслідок усвідомлення якихось ключових моментів інноваційного розвитку соціуму для проходження модулів, які не включені в попередній період.

5. Документ про проходження навчання має містити необхідні дані по всіх вивчених модулях, згідно з вимогами системи Європейської освіти.

6. Модульний підхід дозволяє систематизувати процес комплектування конкретної навчальної програми – підвищення кваліфікації чи професійної перепідготовки.

Підвищення кваліфікації спрямоване на інноваційні оновлення знань та професійних навичок у зв'язку з підвищенням вимог до рівня кваліфікації та необхідністю освоєння нових компетентностей для вирішення професійних завдань в умовах динамічної трансформації системи соціальних відносин [8]. Набуття нових компетентностей держслужбовцями проводиться протягом усієї трудової діяльності. Періодичність підвищення кваліфікації регулюється роботодавцем, тобто, системою управління державної служби, та визначається по мірі необхідності, але не рідше одного разу на три роки, згідно статті 48 Закону України «Про державну службу» [16].

Підвищення кваліфікації може здійснюватися в наступні форми:

- короткострокової тематичної участі у кількох тематичних та проблемних семінарах;
- тривалого навчання для поглибленого вивчення актуальних проблем чи набуття професійних навичок;
- дистанційного навчання;
- самостійного навчання за індивідуальними програмами професійного розвитку державного службовця.

Дистанційний та самостійний режими навчання дозволять скоротити час проведення навчання безпосередньо в аудиторії за рахунок самостійного планування часу освітнього процесу у межах заданого періоду.

Висновки. В умовах модернізаційних змін державна служба має бути інноваційною, як по відношенню щодо креативних змін в соціумі, так і щодо відповідності оновлення форм і змісту управлінської діяльності. Державна служба є органічною частиною системи процесу державного управління, зміст діяльності її службовців має орієнтуватися на нові професійні вимоги, що відповідають викликам інноваційного суспільства. Таким чином, пріоритетним напрямком інноваційності професіоналізації державної служби в умовах модернізації публічного управління є: вміння кваліфіковано здійснювати динамічну діагностику інноваційних процесів, що відбуваються в суспільстві, і забезпечувати ефективне управління ними, маючи за мету підтримку соціально позитивних інновацій та випередження інноваційних подій.

У контексті цілей та завдань професіоналізації державної служби визначено освітні орієнтири інноваційної підготовки державних службовців. Обґрунтовано необхідність формування інноваційного ядра кадрового потенціалу державної служби. Роботу доцільно розпочати з підготовки службовців за новими інноваційними навчальними програмами, маючи на увазі їх потенціал поширення інноваційних знань та умінь у середовищі управління. Тобто ефективність професійної діяльності службовців державної служби безпосередньо пов'язана із залученням на державній службі ефективних технологій і сучасних методів управління персоналом: забезпечення впровадження в систему додаткової професійної освіти державних службовців, сучасних освітніх інформаційних технологій; вдосконалення механізму формування, розміщення та виконання державного замовлення на професійну перепідготовку, підвищення кваліфікації та стажування державних службовців. Інноваційність професіоналізації державної служби в першу чергу стосується принципу

відбору і просування державних службовців по кар'єрних сходах. Перехід до інноваційного типу розвитку породжують службовця з широким кругозором, який потребує демократичних порядків і ліберальних цінностей.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Акімов О. О. Неадитивність системогенезу професійної діяльності державних службовців. *Державне управління та місцеве самоврядування* : збірник наукових праць. 2019. Вип. 1(40). С. 101–109.
2. Акімов О. О. Особливості формування професійних компетентностей державного службовця в контексті євроінтеграції України. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2015. Вип. 1(24). С. 207–217.
3. Антонова Л. В. Професіоналізація державних службовців та службовців органів місцевого самоврядування як напрям реалізації теорії лідерства в публічному управлінні. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2020. № 1. С. 1–13.
4. Гончарук Н. Т., Прудіус Л. В. Модернізація державної служби та управління людськими ресурсами в Україні. *Аспекти публічного управління*. 2018. Вип. № 1–2. Том 6. С. 42–51.
5. Григор'єва С. М. Еволюція системи професійної підготовки державних службовців в Україні : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.03. Дніпро, 2019. 22 с.
6. Реформа публічного управління в Україні: виклики, стратегії, майбутнє : монографія / відп. ред. І. А. Грицяк. Київ : К.І.С. 2009. 240 с.
7. Державна служба : підручник : у 2 т. / Ю. В. Ковбасюк, О. Ю. та ін. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. Одеса, 2012. Т. 1. 216 с.
8. Дзєга В. Д. Сучасні виклики публічного управління щодо зростання професіоналізму посадових осіб місцевого самоврядування. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія : Державне управління*. 2019. № 6. Т. 30. С. 33–38.
9. Розпутенко І. В., Пухгал О. Г., Брайченко О. Д. та ін. Ефективність державного управління та управлінських кадрів в умовах змін : монографія / відп. ред. І. В. Розпутенко. Київ : НАДУ, 2010. 168 с.
10. Жиденко Н. А. Реформування сфери професійного навчання державних службовців в Україні: досвід Республіки Польща. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. Серія : Державне управління*. 2018. № 1. С. 45–51.
11. Кадрова політика і державна служба : навч. посібник / С. М. Серьогін, Н. Т. Гончарук, Н. А. Липовська та ін. ; за заг. ред. С. М. Серьогіна. Дніпропетровськ, 2011. 352 с.
12. Качан Я. В. Професіоналізація публічних службовців у сучасних умовах державотворення. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2021. № 6. С. 54–59.
13. Нижник Н. Інституційна модернізація державної служби України в сучасних умовах. *Право України*. 2016. № 9. С. 9–16.
14. Пахомова Т. І. Державна служба: система і особистість : монографія. Одеса, 2002. 410 с.

15. План модернізації державного управління: пропозиції щодо приведення державного управління та державної служби України у відповідність із принципами і практиками демократичного урядування / В. Афанасьєва, та ін. ; за заг. ред. Т. Мотренка. Київ, 2010. 320 с.

16. Про державну службу: Закон України від 10 груд. 2015 р. № 889–VIII / URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 11.08.2022).

17. Россошинська О. Шляхи підвищення професіоналізму і компетентності управлінських кадрів регіонального рівня. *Актуальні проблеми державного управління* : збірник наукових праць ОРІДУ УАДУ. 2002. Вип. 10. С. 219.

18. Селіванов С. В. Професіоналізація публічної служби в Україні *Науковий журнал «Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія : Публічне управління та адміністрування*, 2021. Т. 32(71), № 5 С. 30–36.