

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ У СИСТЕМІ ЇХНЬОГО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ

FORMATION OF PROFESSIONALISM OF PUBLIC SERVANTS IN THE SYSTEM OF THEIR PROFESSIONAL DEVELOPMENT

В науковій публікації розглянуті актуальні питання професіоналізму в системі публічного управління як основи розвитку персоналу публічної служби, реформування державної служби, підвищення якості функціонування працівників, розвиток їх професійних компетентностей, що відображені у працях українських вчених і практиків.

Досліджено професіоналізацію публічних службовців, професіоналізацію державних службовців, професіоналізацію посадовців органів місцевого самоврядування з урахуванням методу порівняння та аналізу.

Окрім цього, означено професійний розвиток як безперервний, свідомий, цілеспрямований процес особистісного та професійного зростання, що базується на інтеграції знань, умінь і компетентностей, набуття та вдосконалення яких є необхідним для ефективного виконання публічними службовцями завдань і показників результативності, ефективності, якості та інших показників службової діяльності.

Для досягнення поставленої мети в межах даного виду робіт, зроблено висновки щодо важливості у формуванні професіоналізму публічних службовців та їх професійного розвитку, пріоритетів їх діяльності: ціннісні орієнтації, принципи взаємодії та ключові пріоритети кадрової політики, а також необхідні кроки щодо її реалізації.

Зроблено акцент на важливості системи професійного навчання, яка спрямована на реалізацію стандартів Європейського Союзу, у тому числі щодо обов'язковості дотримання та забезпечення конституційних гарантій у сфері державної служби, безперервності підвищення рівня професійної компетентності публічних службовців, підвищення рівня довіри суспільства до державної служби, на прозору та конкурентну оплату праці державних службовців та підвищення конкурентоспроможності державної служби на ринку праці, а також через осучаснення державної служби з використанням інформаційних технологій та ряд інших аспектів, що забезпечують надійну кадрову політику та управління.

Ключові слова: професіоналізм публічних службовців, професійні компетентності, професійна діяльність, професійний розвиток, політика у сфері державної служби.

The scientific publication examines the current issues of professionalism in the public administration system as the basis for the development of public service personnel, reforming the public service, improving the quality of the functioning of employees, and developing their professional competences, which are reflected in the works of Ukrainian scientists and practitioners.

The professionalization of public servants, the professionalization of civil servants, and the professionalization of officials of local self-government bodies were studied, taking into account the method of comparison and analysis. In addition, professional development is defined as a continuous, conscious, purposeful process of personal and professional growth, based on the integration of knowledge, skills and competences, the acquisition and improvement of which is necessary for the effective performance by public servants of tasks and indicators of effectiveness, efficiency, quality and other indicators official activity.

In order to achieve the set goal within the scope of this type of work, conclusions were made regarding the importance of forming the professionalism of public servants and their professional development, the priorities of their activities: value orientations, principles of interaction and key priorities of personnel policy, as well as the necessary steps for its implementation.

Emphasis is placed on the importance of the professional training system, which is aimed at implementing the standards of the European Union, including the mandatory observance and provision of constitutional guarantees in the field of civil service, the continuity of raising the level of professional competence of public servants, increasing the level of public trust in civil service, on transparent and competitive remuneration of civil servants and increasing the competitiveness of the civil service on the labor market, as well as through the modernization of the civil service using information technologies and a number of other aspects that ensure reliable personnel policy and management.

Key words: professionalism of public servants, professional competences, professional activity, professional development, policy in the field of public service.

УДК 35:340

DOI <https://doi.org/10.32782/rma2663-5240-2024.40.33>

Павловський М.О.

аспірант кафедри державного управління і місцевого самоврядування Національний технічний університет «Дніпровська політехніка»

Вступ. Будь-яка професійна діяльність повинна ґрунтуватись на компетентностях працівників, поняття якого у сфері державної служби тлумачать як можливість/ здатність співробітників здійснювати певну діяльність та виконувати певні завдання, що потребують відповідних навичок, знань і вмінь для досягнення поставлених цілей та кваліфікованого оцінювання компетентностей.

Виклики воєнного періоду мають такі ж очевидні прояви у сфері державної служби та

позначаються на їх професійному розвитку, як і у будь-якій іншій сфері, перш за все на державної реалізації кадрової політики України.

Актуальність теоретико-методологічного формування професіоналізму публічних (державних) службовців для становлення та їх професійного розвитку базується, перш за все, на тому, що загалом це важлива репутаційна складова усієї системи державних інституцій та кадрової політики, особливо ід час війни.

Ці та інші питання, що входять до сфери реформування державної служби, підвищення якості функціонування працівників, розвиток їх професійних компетентностей висвітлені у працях українських науковців. Це такі як В.М. Абрамов, Д.В. Бабак, С.М. Верба, М.В. Весельська, А.Б. Гришук, Г.А. Дмитренко, Я.В. Качан, Т.П. Мельничук, Н.С. Наулік, Т.В. Новаченко, С.В. Селіванов, А.П. Савков та інші.

Виклад основного матеріалу дослідження. Якщо виходити із законодавчого формулювання, під професійною компетентністю визначено здатність особи в межах визначених за посадою повноважень застосовувати спеціальні знання, уміння та навички, виявляти відповідні моральні та ділові якості для належного виконання встановлених завдань і обов'язків, навчання, професійного та особистісного розвитку. А професійний розвиток означено як безперервний, свідомий, цілеспрямований процес особистісного та професійного зростання, що базується на інтеграції знань, умінь і компетентностей [1].

Відповідно до Стратегічного плану діяльності НАДС на 2021-2023 було передбачено ряд важливих заходів для розвитку професійної компетентності через професійне навчання. У Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад забезпечено сталість професійної, ефективної, стабільної, політично неупередженої державної служби, що відповідає принципам належного врядування та стандартам і кращим практикам держав-членів ЄС, країн Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР); якісного та ефективного функціонального управління державною службою у державних органах.

До ключових компонентів політики у сфері державної служби було враховано і розвиток системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування. Причому у Програмі діяльності КМУ визначено, що професійна державна служба та комплексне реформування державного управління здійснюватиметься, зокрема, через підвищення рівня довіри суспільства до державної служби, прозору та конкурентну оплату праці державних службовців та підвищення конкурентоспроможності державної служби на ринку праці, а також через осучаснення державної служби з використанням інформаційних технологій (HRMIS). Очевидні заходи були

впроваджені при досягненні Стратегічної Цілі 4. Підвищення рівня професійної компетентності державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників і заступників.

Задля задоволення потреб державних органів та органів місцевого самоврядування, на які поширюється дія Законів України “Про державну службу”, “Про службу в органах місцевого самоврядування”, “Про місцеві державні адміністрації”, “Про місцеве самоврядування в Україні”, у високопрофесійних фахівцях і забезпечення умов для підвищення рівня професійної компетентності учасників професійного навчання НАДС ініціювало створення системи професійного навчання, яка спрямована на реалізацію європейських принципів обов'язковості та безперервності підвищення рівня професійної компетентності державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників і заступників. Індикаторами виконання були заплановані заходи з одиницями вимірювання, визначеними виконавцями та дедлайнами. Наприклад, запровадження дієвої системи визначення потреб у професійному навчанні державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників і заступників, депутатів місцевих рад; забезпечення підвищення рівня професійної компетентності державних службовців НАДС; інформаційне забезпечення та супровід розвитку професійної компетентності державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування тощо [2, С. 15, 26, 40].

Г. Пасемко, О. Таран, Д. Бабак визначають у своїй публікації питання професіоналізму в системі публічного управління як основу розвитку персоналу публічної служби. Причому професіоналізм, професійний розвиток, професіоналізацію, професійну компетентність аналогізують та надають аргументи чим відмінні ці терміни один від одного. Так, публіцисти констатують, що в розвитку теоретико-методологічних засад професіоналізації служби в органах державної влади й органах місцевого самоврядування все частіше в Україні використовується термін публічна служба. Визначено, що розвиток персоналу розглядається як головний резерв підвищення ефективності публічного управління, надання якісних управлінських послуг. Проаналізовано, що професіоналізм є багатоаспектним явищем і пов'язаний з професійною компетентністю та індивідуальним практичним досвідом

публічного службовця. Доведено, що професійна компетентність є дуже ємним та різностороннім поняттям, оскільки охоплює практично всі здатності, які потрібні службовцю для успішного функціонування у публічній сфері. І нарешті, вчені зазначають, що професіоналізація публічних службовців – це процес становлення та розвитку людини як фахівця в системі публічного управління, який ніколи не закінчується, адже фахівець постійно вдосконалює свою професійну майстерність. До основних складових елементів професіоналізму публічного службовця слід віднести: процеси навчання, підвищення кваліфікації, самоосвіту, самовдосконалення. Крім того, формування професіоналізму виступає процесом проходження психофізіологічних особистісних змін, що відбуваються під час тривалого виконання людиною службових обов'язків, що забезпечують якісно новий, більш ефективний рівень вирішення складних професійних завдань в особливих умовах [3, С. 1,4].

Слід вказати, що у жодному законодавчому чи нормативно-правовому акті не надано тлумачення професіоналізму. Так, Я.В. Качан, порівнюючи професіоналізацію публічних службовців, професіоналізацію державних службовців, професіоналізацію посадовців органів місцевого самоврядування, обґрунтовує актуальність дослідження професіоналізації як важливого чинника підвищення якості діяльності органів публічної влади, що сприяє створенню ефективних територіальних громад і покращенню життя населення. Розкриваючи підходи до сутності поняття “професіоналізація публічного службовця” авторка порівнює точки зору науковців щодо відокремлення професіоналізації державних службовців і професіоналізації посадовців органів місцевого самоврядування та виокремлює функції професіоналізації публічних службовців з визначенням груп критеріїв щодо рівня професіоналізму публічного службовця під час його професіоналізації [4].

Ми поділяємо вищезазначену позицію, що слід уніфікувати або розмежовувати поняття професійних компетентностей публічних чи державних службовців, зокрема приведення вимог до професійних якостей публічних службовців у відповідність до європейських стандартів публічної служби, збільшення кількості публічних службовців, які мають професійну освіту, стимулювання їх до здобуття професійної освіти у галузі публічного управління та адміністрування; оновлення кадрового складу; розроблення і запровадження системи фахової підготовки публічних службовців на засадах сучасних вимог до професіоналізму на публіч-

ній службі; створення належних умов для професійного зростання та індивідуального професійно-кваліфікаційного розвитку фахівців.

Для цього, на наше переконання, має бути дієва система закладів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації публічних службовців, де здійснюється навчання за спеціальностями, спрямованими на підготовку кадрів галузі публічного управління та адміністрування, основним акцентом у чому повинно бути врахування періоду дії воєнного стану, що супроводжується змінами кадрової політики, зменшенням кількості держслужбовців та відтоку працівників до Європейського Союзу.

У свою чергу, на 2024 рік затверджено Стратегію управління персоналом апарату Національного агентства України з питань державної служби на 2023-2024 роки, що серед операційних цілей враховує цінності персоналу, в тому числі можливість забезпечити постійне вдосконалення знань, умінь, навичок та професійних компетентностей працівників НАДС для ефективного виконання завдань і професійного зростання, що сприятиме отриманню результату – більш ефективному виконанню завдань і функцій, а також професійному зростанню працівників [5, С. 4, 9].

Окрім цього, за результатами аналізу й узагальнення ситуації в Україні з початку повномасштабного вторгнення у сфері державної служби, для формування професіоналізму публічних службовців та їх професійного розвитку, враховані такі пріоритети:

1) Особливості інтеграційних процесів в Європі. Європейська система безпеки. Перспективи набуття Україною членства в Європейському Союзі;

2) Майстерність презентації, спічрайтингу та публічних виступів;

3) ІТ програмування, технології та освоєння застосування технологій штучного інтелекту;

4) Посилення ролі державної служби в комунікації з державними органами, місцевим самоврядуванням, недержавними інституціями та медіа.

Професіоналізм публічного службовцями визначається за такими напрямками:

– Самоаналіз та оцінка рівня професійної компетентності державного службовця, що виражає сукупність наявних знань, умінь та навичок (професійних компетентностей), визначення індивідуальних потреб у підвищенні рівня своєї професійної компетентності з урахуванням напряму діяльності структурного підрозділу, посадових обов'язків, нових викликів та стратегічних цілей;

– Обговорення під час оцінювання результатів службової діяльності (оціночної співбе-

сіди) та визначення публічним службовцем разом із безпосереднім керівником (особою, яка проводить оціночну співбесіду) потреб у професійному навчанні (наявних знань, умінь та навичок державного службовця, що потребують удосконалення та розвитку) з урахуванням результатів виконання державним службовцем затверджених завдань і ключових показників у звітному періоді (крім випадку, коли виставлено негативну оцінку);

– Заповнення публічним службовцем розділів індивідуальної програми з урахуванням професійних компетентностей, набуття та вдосконалення яких є необхідним для ефективного виконання таким службовцем завдань і показників результативності, ефективності, якості та інших показників службової діяльності у поточному році. Орієнтовний перелік професійних компетентностей службовців додається. У разі потреби професійні компетентності деталізуються, зокрема щодо галузі, сфери професійних знань, іноземної мови тощо з визначенням видів, орієнтовної тематики та місця підвищення рівня професійної компетентності (підбір видів підвищення рівня професійної компетентності (навчання, підвищення кваліфікації, стажування, самоосвіта; визначення орієнтовної теми та місця підвищення рівня професійної компетентності з урахуванням завдань та обов'язків, визначених посадовою інструкцією, напряму діяльності та планів роботи структурного підрозділу, вимог нормативно-правових актів і планів-графіків закладів освіти або організацій/установ/підприємств, які мають право надавати освітні послуги, у тому числі за кордоном, а також можливостей підвищення рівня професійної компетентності у рамках реалізації міжнародних проектів та програм). При визначенні орієнтовної тематики рекомендовано враховувати, що отримані службовцем за результатами виконання індивідуальної програми знання, уміння та навички мають бути спрямовані на належне виконання ним встановлених завдань і обов'язків та сприяти досягненню стратегічних цілей, враховувати пріоритетні завдання структурного підрозділу, в якому працює публічний службовець, завдання та повноваження якого, індивідуальні потреби у професійному розвитку, а також результати його професійного навчання за попередній рік. Перелік орієнтовних тематичних напрямів (тем) для включення до індивідуальних програм додається; 3) заповнення державним службовцем відповідних розділів індивідуальної програми. У разі якщо державний службовець навчається в магістратурі за спеціальностями, спрямованими на провадження

професійної діяльності на державній службі, у тому числі в галузі знань “Публічне управління та адміністрування”, інформація про відповідне навчання зазначається в індивідуальній програмі у рік завершення навчання та отримання диплома;

– Аналіз індивідуальних програм та узагальнення потреб у підвищенні рівня професійної компетентності. За дорученням керівника структурного підрозділу відповідальна особа на підставі індивідуальних програм узагальнює потреби у підвищенні рівня професійної компетентності на поточний рік та готує пропозиції щодо прогностичних потреб на наступний рік. Узагальнена інформація та пропозиції підписуються керівником самостійного структурного підрозділу та подаються до кадрів.

Про важливість вищезазначеного було обговорено під час проведення літньої наукової школи «Інформаційно-комунікативні технології та міжсекторальна взаємодія у сфері державної служби», яка відбулася у Києві 18 червня 2024 року, на якій прийнято резолюцію: «зادля необхідності забезпечення якості, стійкості та результативності діяльності державних інституцій в складних суспільних умовах, з метою надання допомоги публічним службовцям у підвищенні рівня професійної компетентності/професійного розвитку, а також визначення єдиних підходів з урахуванням особливостей роботи, запропоновано наступні заходи: 1) в процесі освітньої, науково-аналітичної, експертно-консультаційної, просвітницької діяльності сприяти системному формуванню публічних комунікацій суб'єктів владних повноважень, виробленню й удосконаленню їхніх правових та організаційних засад, цифровій трансформації публічного управління; 2) орієнтувати освітні навчальні програми зі спеціальності «Публічне управління та адміністрування» на відображення сучасних викликів для державної служби та вироблення інформаційно-комунікативних компетентностей державних службовців; 3) здійснювати якісну підготовку та підвищення кваліфікації державних службовців для зміцнення спроможності органів публічної влади ефективно комунікувати та співпрацювати з громадянським суспільством; 5) здійснювати комплексні наукові дослідження, що спрямовані на пошуки ефективного застосування інформаційно-комунікативних технологій та міжсекторальної взаємодії у сфері державної служби; 7) продовжити міжнародну співпрацю із зарубіжними науковцями, науковими й освітніми закладами, міжнародними організаціями щодо наукового забезпечення процесів реформування публічного управління [6].

Висновки. Резюмуючи вищезазначене, слід зауважити, що основними векторами у політиці професійного розвитку та професійних

компетентностях публічних службовців мають бути ціннісні орієнтації, принципи взаємодії та ключові пріоритети кадрової політики, а також необхідні кроки щодо її реалізації.

Перспективи у цьому напрямку.

У період дії воєнного стану по суті слід акцентувати увагу на змісті комплексної взаємодії між різними інституціями у тій чи іншій сфері, при чому як на загальнодержавному, так і міжнародному рівнях. У такому процесі повинні бути зацікавлені всі сторони (міжнародні та національні організації, освітні та наукові установи, органи влади та місцевого самоврядування, бізнесу), що дозволяє державі у тому чи іншому секторі/сфері бути більш ефективною та реалізовувати мету, визначену, наприклад Глобальними цілями сталого розвитку.

Окрім цього, у сукупності повинні ефективно забезпечуватись: правове регулювання публічних службовців для реалізації професійних компетентностей; відповідність розроблених та упроваджених принципів професіоналізму публічної служби стандартам Європейського Союзу, що відображено в Концепції адаптації інституту державної служби в Україні до вимог ЄС; дотримання та забезпечення конституційних гарантій у сфері державної служби та ряд інших аспектів, що забезпечують надійну кадрову політику та управління.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Про державну службу: Закон України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/889-19#Text>
2. Стратегічний план діяльності на 2021-2023 роки НАДС URL: <https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/plan-st.pdf>
3. Пасемко Г., Таран О., Бабак Д. Професіоналізм у системі публічного. *Економіка та суспільства*. Випуск 42/2-22. URL: управління як основа розвитку персоналу публічної служби <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1650>
4. Качан Я.В. Професіоналізація публічних службовців у сучасних умовах державотворення. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2021. № 6. С. 54-59. URL: <https://chasopys-ppp.dp.ua/index.php/chasopys/article/view/142>
5. Стратегія управління персоналом апарату Національного агентства України з питань державної служби на 2023-2024 роки URL: https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/kareera_NACS/HR%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D1%96%D1%8F.pdf
6. Щоденник літньої наукової школи URL: <https://ipacs.knu.ua/?lang=ukr&tip=osn&filtername=&page=2&tipn=News&newsid=2120> (дата звернення 11.06.2024).
7. Про затвердження Порядку надання послуг із застосуванням методу ведення випадку (кейс-менеджменту): Проект Постанови КМУ URL: <https://www.msp.gov.ua/projects/851/> (дата звернення 09.06.2024).