

*М. В. Грузд, кандидат економічних наук, доцент кафедри державного управління, публічного адміністрування та регіональної економіки
ХНЕУ ім. С. Кузнеця*

Професіональний розвиток публічного службовця

Професіональний розвиток є важливою умовою розвитку публічної служби в Україні, про що свідчать такі суттєві ознаки, як: наявність стійкої суспільної потреби в публічному управлінні, формування специфічного комплексу трудових функцій і професійних стандартів; інституціоналізація трудових відносин, розвиток інститутів індивідуальної професіоналізації, передусім професійного навчання тощо.

Значна увага питанням професійного розвитку та кар'єри через навчання приділяється в роботах таких вітчизняних науковців, як Іванова С. В., Кібанов О. Я., Кукуля А., Малиновський В. Я., Нинюк І. І., Пабат В. (Пабат В., Жовнірчик Я., 2017, с. 125), Пряжников Н. С., Сердюк О. І. (Сердюк О.І., Мирна О. В., Шупта І. М., 2018), Шпекторенко І. В. (Шпекторенко І. В., 2014, с. 288) та зарубіжних вчених, таких як Равен Дж., Нютен Ж., Фром Е. Однак, висвітлення в науковій літературі питань професійного розвитку публічних службовців залишається неповним.

Рівень якості діяльності публічного службовця та управлінських послуг, що ним надаються, обумовлені наявністю у нього сукупності певних знань та умінь відповідно до займаної посади, які характеризуються рівнем його кваліфікації та професіоналізму.

Оволодіння такими знаннями та вміннями, оволодіння якими має бути суттєвим для базової професійної підготовки публічних службовців і відповідати вимогам до якостей публічних службовців, які повинні стати підставою для оцінки роботи публічних службовців та підбору кандидатів на певні посади в органи публічної влади.

Відбір осіб на публічну службу здійснюється на підставі означених завдань того чи іншого підрозділу, які поділяються на певні частини, що

закріплюються за окремими посадами. Чітко визначені посадові вимоги є критеріями для підбору працівників та оцінки їх діяльності. За такого підходу працівники підбираються на конкретні посади з означеними і стабільними обов'язками та вимогами до знань, навичок а також психофізіологічних характеристик особи.

Професіонал-публічний службовець неодмінно повинен володіти глибокими аналітичними здібностями, навичками планування та прогнозування, вміти системно мислити, бути креативним, ініціативним, уважним до деталей. Професійну культуру публічного службовця складає також моральна культура. Питання моральної культури та професійної етики особливо актуальні у зв'язку з нагальною потребою подолання елементів негативного іміджу публічної служби та гармонізації відносин публічних службовців з інститутами громадянського суспільства. Тому необхідними якостями публічного службовця також повинні бути загальнолюдські цінності та моральні якості, знання ділового етикету, мовленнєвого етикету, професійної етики.

Окремим блоком для оцінки ділових і професійних рис публічних службовців необхідних для професіонального розвитку має бути аналіз специфічної професійної компетентності публічного службовця. Правова компетентність службовців формується в процесі базової професійної підготовки, що стосується основних галузей права та ґрунтується на навичках її професійного застосування в різних сферах діяльності. Економічна компетентність диференціюється в залежності від спеціалізації публічних службовців і в межах загального для всіх рівня має включати оцінку здатності застосовувати порівняльний аналіз основних економічних концепцій. Соціологічна компетентність пов'язана з усвідомленням всіма публічними службовцями концепції соціальної структури сучасного суспільства, її динаміки та впливу на політичні та соціально-економічні процеси. Психолого-педагогічна компетентність є підставою для ефективних комунікаційних контактів, коли необхідно розуміти людей, їхні інтереси, мотиви та наміри, знаходити до них індивідуальний підхід. Управлінська компетентність включає

знання методів управління, ціннісно-орієнтаційне регулювання, комплексне управління трудовою мотивацією, розвиток творчого потенціалу тощо. Аналіз змісту роботи публічних службовців та посадових осіб органів виконавчої влади показав, що надзвичайно широке коло різнопланових повноважень і практичних завдань вирішується за допомогою технологічних функцій.

Формування професіонального розвитку виступає як процес проходження психофізіологічних особистісних змін, які відбуваються під час тривалого виконання людиною службових обов'язків, що забезпечують якісно новий, більш ефективний рівень вирішення складних професійних завдань в особливих умовах.

Професійна спроможність службовця виникає завдяки інтегруванню всієї багаторівневої структури особистості з її вродженими та набутими здібностями, якостями у трудовий процес, професійне середовище і проявляється у відповідних способах діяльності, поведінкових характеристиках, які дістали назву компетентностей.

Модель професіонального розвитку службовця, сформована на засадах компетентнісного підходу, передбачає чітку конкретизацію описів трудової діяльності з урахуванням основних напрямів, функцій та завдань у межах компетенцій посад публічної служби та визначення необхідних кваліфікаційних рівнів компетенції, що дасть змогу провадити систематичне оцінювання службовців, здійснювати кваліфікування, визначати конкретні потреби в підвищенні кваліфікації та професійний розвиток.

Список використаних джерел

1. Пабат В., Жовнірчик Я. Управлінські компетентності державних службовців. *Ефективність державного управління*. 2017. Вип. 1(50). Ч. 1. С. 121-128.
2. Сердюк О.І., Мирна О. В., Шупта І. М. Місце доброчесності в моделі компетенцій державних службовців та системі цінностей особистості при запобіганні корупції. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2018. №3. URL: <http://www.dy.nauka.com.ua> (дата звернення: 05.10.2019).
3. Шпекторенко І. В. Професійна компетентність державного службовця. *Університетські наукові записки*. 2014. № 1(49). С. 285-293.