

Логвін Я. С., студент гр. 073м-21з-4 ФМ

Науковий керівник: Сергієнко Е.О., к. держ. упр, доц., доцент кафедри прикладної економіки, підприємництва та публічного управління

(Національний технічний університет «Дніпровська політехніка», м. Дніпро, Україна)

## НАПРЯМИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Ефективна публічна служба має ґрунтуватись на усвідомленні важливості розвитку професійного потенціалу шляхом забезпечення професійного навчання. Нові орієнтири діяльності органів публічного управління вимагають від державних службовців нових знань і умінь, отже їх необхідно навчати.

Професійний розвиток державних службовців, як пріоритет і завдання, закладено у Стратегії реформування державного управління України на 2022 – 2025 роки, схваленій розпорядженням Кабінету Міністрів України від 21 липня 2021 року № 831-р.

Для публічної служби підвищення кваліфікації персоналу – один із засобів її розвитку. З точки зору стратегічного управління дуже важливо, щоб навчання передбачало також оволодіння публічними службовцями не тільки тими знаннями, які необхідні для виконання ними сьогодишньої роботи, а й знаннями для виконання тих функцій, які будуть потрібні через кілька років у відповідності зі стратегією розвитку установи. Мова йде про систему безперервного навчання, що вже стало нормою для більшості фірм Японії, де всі працівники зобов'язані вчитися 8 годин на тиждень: 4 години – в робочий час, 4 години – у вільний від роботи час.

Професійне навчання публічного службовця – це «процес загальнотеоретичної підготовки, що передбачає удосконалення знань, вивчення інноваційного досвіду, розвитку комплексного мислення та здібностей вирішувати конфлікти»; це підвищення творчого потенціалу. Професійне навчання публічних службовців повинно бути практико-зорієнтованим для забезпечення розвитку їх професійної компетентності. Навчання не тільки може вплинути на декларативні або процедурні знання, але й може посилити стратегічні знання (стратегічні знання – знання, коли краще застосувати ті або інші знання чи уміння) [4].

Навчальний процес із підвищення кваліфікації – це система організаційних і методичних заходів, спрямованих на формування у слухачів професійних компетентностей.

В цілому підвищення кваліфікації публічних службовців повинно бути спрямоване на вдосконалення загальних знань, вмінь та навичок щодо забезпечення ефективного функціонування держави, а також особистісних якостей службовців.

Різні форми навчання і підвищення кваліфікації персоналу покликані не тільки передавати працівникам необхідні знання і розвивати в них професійні навички. Навчання є найважливішим інструментом пропаганди і закріплення бажаного ставлення до справи, до організації. У ході навчання також роз'яснюється, якої поведінки організація очікує від своїх працівників, яка поведінка буде заохочуватись, підкріплюватись, вітатись.

Разом із тим не слід переоцінювати значення дистанційного навчання. Останні дослідження в області мозкової діяльності вказують на те, що постійне дистанційне навчання, навіть з відеокурсом, не є найбільш ефективною формою для навчання та розвитку. Безпосереднє спілкування та занотовування формують додаткові навички людини та впливають на її загальний розвиток і розвиток професійного потенціалу.

Засобом стимулювання активності участі в обміні знаннями є проведення конкурсів ідей та відзначення нагородами їх учасників. Корисним також є проведення різноманітних змагань і конкурсів між групами співробітників з обов'язковим оголошенням та нагородженням переможця.

Використання кращих практик публічного управління необхідно доповнити методикою бенчмаркінгу, що дає можливість адаптувати до власних умов найкращий досвід вирішення проблем різного спрямування.

Бенчмаркінг – «порівняльний аналіз із організацією-аналогом на основі системи взаємопов'язаних показників з метою запозичення передового досвіду та визначення раціональних шляхів діяльності» [5]. Даний метод дає організації низку переваг, найголовнішими з яких є: впевненість у необхідності змін, демонструючи, як треба змінитися, визначити, що конкретно потрібно змінити; чітке розуміння того, як організація повинна виглядати після впровадження змін; спонукання публічних службовців до енергійних дій і підвищення рівня їх мотивації; сприяння постановці перед організацією певної мети і виробленню стратегій; можливість ефективно виявляти та формувати конкурентні переваги; сприяння зниженню ризику, можливість уникнути багатьох помилок, а також скорити часові і фінансові витрати, пов'язані з набуттям власного досвіду.

Бенчмаркінг сприяє вирішенню багатьох проблем організації. Виявляючи відставання організації від інших, він стимулює зміни. Навчаючи організації досягати високих результатів, бенчмаркінг дає змогу зрозуміти, що потрібно змінити. При цьому на прикладі інших організацій доводить, що цілком досяжні високі результати.

На наш погляд, бенчмаркінг можна вважати інструментом розвитку компетентності публічних службовців, за допомогою якого можливо підвищити якість функціонування органу публічного управління через навчання у тих, хто досяг кращих результатів у даній сфері.

При застосуванні цих методів в установі: досягається «критична маса нових знань», що очевидно призводить до неминучості їх впровадження в роботу органів публічної влади стає не тільки можливою, але й очевидною; формується команда управлінців – односторонців; знижується ризик втрати нових знань при звільненні фахівця, тому що носієм знання стає не окрема людина, а команда фахівців; команда фахівців, володіючи новими знаннями, буде не тільки впроваджувати їх в свою роботу, але й підштовхувати керівників до змін.

### Перелік посилань

1. Деякі питання Всеукраїнського центру підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування: наказ НАДС від 21 лютого 2019 р. № 29-19. URL: <https://usg.org.ua/concept-ukra-nsku-shkolu-uryadu/>
2. Орлів М. С. Підвищення кваліфікації керівних кадрів органів влади: механізми формування сучасної моделі: монографія. – Київ–ІваноФранківськ: «ЛілеяНВ», 2018. – 300 с.
3. Стратегія реформування державного управління на 2022– 2025 роки. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/831-2021-p#Text>.
4. Хаїтов П. Удосконалення управління людськими ресурсами на державній службі в умовах інституційних змін / П. Хаїтов // Державне управління та місцеве самоврядування. – 2016. – № 2 (29). – С. 161 – 166.
5. Черненко Н. М. Використання бенчмаркінгу в управлінській діяльності публічних службовців. URL: [http://www.pdu-journal.kpu.zp.ua/archive/2\\_2018/tom\\_2/33.pdf/](http://www.pdu-journal.kpu.zp.ua/archive/2_2018/tom_2/33.pdf/)