

УДК 35.082.4 (477)

Багрін О.А. к.держ.упр., доцент кафедри державного управління і місцевого самоврядування ННІДУ

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

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ УКРАЇНИ

Системні перетворення, політика «оновлення та перезавантаження влади», трансформаційні процеси, процеси цифровізації державної служби, запровадження воєнного стану в Україні та пов'язані з ним істотні зміни умов праці державних службовців актуалізували необхідність безперервного професійного розвитку державних службовців на всіх рівнях, стали наслідком масштабних змін ціннісних настанов в суспільно-політичному житті країни.

В умовах воєнного стану для ефективного та результативного функціонування, виконання покладених функцій та завдань, державна служба України має працювати як безперервний злагоджений механізм, залишатися стабільною, професійною, політично неупередженою, відкритою, прозорою та у повній мірі відповідати принципам належного врядування і орієнтуватися на провідні практики держав-членів Європейського Союзу. Кадрові оновлення та запроваджена політика «очищення» влади актуалізували розв'язання проблеми недостатнього змістовного наповнення, ціннісної значущості професійної діяльності, професіоналізму державних службовців в очах громадян. Тому на даний час є нагальна потреба в необхідності розвитку професійного потенціалу державних службовців та накопиченні кадрового потенціалу.

Багато вітчизняних і зарубіжних учених у галузі державного управління та інших суміжних галузей, приділяють увагу проблемам ефективного функціонування та розвитку державної служби, її якісного кадрового наповнення, управління персоналом у сфері державної служби тощо. Зокрема, питання становлення, трансформації, проходження та розвитку державної служби України в умовах воєнного стану, питання необхідності формування потенціалу державної служби та забезпечення її наступності, знайшли своє відображення у працях таких вітчизняних науковців, як: А. Алюшиної, Л. Корнути, М. Власенко, А. Хромова, О. Хитрої, Т. Василевської, І. Сурай, С. Максименко, І. Поліщук, С. Селіванова та ін.

Так, не можемо не погодитися з твердженням вітчизняного науковця І. Корнути про те, що «Війна є надзвичайно складним часом для усіх без винятку членів суспільства, для державних інституцій, для будь-якої сфери суспільного життя, де інститут державної служби не є винятком. Організація роботи державних службовців, забезпечення їх прав та законних інтересів, а також створення безпечних умов праці задля виконання професійних повноважень та обов'язків в умовах війни стають майже неможливими» [1]. А. Алюшина також підкреслює у своєму дослідженні, що державна служба наразі зазнає суттєвих трансформаційних змін, зокрема, що стосується змін, що виникли в організації роботи на державній службі під час повномасштабної війни, які науковець пропонує розділяти на п'ять категорій: режим роботи, ефективність та результативність роботи, комунікація та взаємодія, застосування засобів телекомунікаційного зв'язку, матеріально-технічне забезпечення [2]. Отже, можна стверджувати, що на даному етапі реформування державної служби та воєнного стану, розвиток професійного потенціалу державних службовців відіграє особливу роль, безпосередньо впливає на

функціонування і подальший розвиток державної служби, її якісне наповнення, створення системи цінностей та формування позитивного іміджу в очах громадян.

Під професійним потенціалом державних службовців маємо на увазі сукупність наявних у державних службовців, нерозкритих, прихованих (латентних) професійно важливих якостей (схильностей, задатків, здібностей, можливостей), сформованих на базі культури особистості та системи професійних компетенцій як умов для їх розкриття, уявлень про них і професійних переконань про належний професійний розвиток, що реалізуються у формі більш ефективного виконання професійної діяльності, де головним компонентом виступає морально-психологічний та соціально-відповідальний аспект особистості; набуття нових та / або удосконалення існуючих особистісно-професійних компетенцій з метою досягнення максимально можливого рівня професійного становлення та самовизначення особистості [3].

Варто наголосити, що потенціал державної служби виступає сформованим, сталим, сукупним якісним кадровим капіталом, виявляється у безперервній синергетичній взаємодії розвитку професійного потенціалу кожного окремого державного службовця у сфері державної служби з метою переходу та набуття нового максимально можливого рівня професійного становлення державних службовців [3]. Розвиток професійного потенціалу – це складний, систематичний та безперервний процес переходу від одного стану особистісно-професійного розвитку до нового, якісно вищого від попереднього.

Професійний потенціал державних службовців виступає регулятором забезпечення передачі систем цінностей в різні конкретно історичні епохи державотворення. Відповідно кожний період характеризується своєю притаманною саме йому системою цінностей, що впливає на діяльність і подальший розвиток державної служби як соціального інституту, зумовлюючи його роль та значення в суспільстві [3]. Саме тому забезпечення формування, підтримки та подальшої передачі цінностей державної служби доцільно розглядати у взаємозв'язку із необхідністю безперервного розвитку професійного потенціалу державних службовців і його підтримки, як певного «стабілізатора» ціннісних настанов і настроїв у суспільстві.

Отже, в умовах воєнного стану, як ніколи, необхідним є безперервний професійний розвиток державних службовців з метою формування і передачі цінностей державної служби, становлення професійного корпусу державних службовців, необхідність належного забезпечення умов професійного розвитку державних службовців, їх професійної самореалізації та затребуваності. Вищезазначене підкреслює необхідність забезпечення інституціональної стабільності державної служби за допомогою розвитку професійного потенціалу державної служби на основі демократичних цінностей, адже, війна впливає на суспільство, свідомість і цінності громадян і так само впливає і на корпус державних службовців, підвищує вимоги щодо їх професійного рівня та формує необхідність постійного професійного самовдосконалення, самовіддачі і патріотизму.

Список використаних джерел:

1. Корнута Л.М. Окремі питання провадження державної служби в умовах воєнного стану / Л.М. Корнута // Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права. – 2022. – № 2. – С. 64 – 69.
2. Алюшина Н.О. Розвиток інституту державної служби в умовах карантину та воєнного стану / Н.О. Алюшина // Ефективність державного управління. – 2022. – № 1/2 . – С. 11– 16.
3. Багрін О.А. Формування потенціалу державної служби України в умовах аксіологічного транзиту : дис. канд. наук з держ. упр. : 25.00.03 / Багрін Ольга Андріївна ; ДРІДУ НАДУ при Президентіві України. – Дніпро, 2020. – 261 с.