

Ольга БАГРІМ

к.держ.упр.,

доцент кафедри державного управління

і місцевого самоврядування,

НТУ «Дніпровська політехніка»

АКТУАЛІЗАЦІЯ ПОТРЕБИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УМОВАХ СЬОГОДЕННЯ

Особливості сучасного розвитку суспільства, трансформаційні зміни у сфері публічної служби висувають нові вимоги до особистісно-професійного рівня публічних службовців. Безперервна освіта протягом життя, цифрові знання, безбар'єрність влади та освіти, мобільність стають головними чинниками особистісно-професійного розвитку публічних службовців, в основі якого лежить поєднання індивідуальних, державних і суспільних інтересів, цінності суспільства і держави тощо.

Розвиток професійного потенціалу публічних службовців в умовах сьогодення виступає головною умовою для формування потенціалу публічної служби України та її подальшого якісного наповнення. Адже формування потенціалу публічної служби України залежить безпосередньо від рівня професіоналізму публічних службовців, який формується за допомогою цілеспрямованого, поступового, комплексного та безперервного розвитку професійного потенціалу публічних службовців. Під розвитком професійного потенціалу публічних службовців нами мається на увазі набуття (удосконалення) публічними службовцями нових компетенцій, знань, умінь і навиків, що використовуються ними чи будуть використовуватися у професійній діяльності, здатність до проведення самоаналізу, самомотивації, самоконтролю та бачення власного особистісно-професійного розвитку.

Погоджуємося з поглядами вітчизняного науковця Т. Кошової, що саме через стрімкі зміни в соціальній, культурній, економічній сферах життя суттєво змінилися і умови продуктивного професійного зростання людини, що не могло не вплинути на реальну професійну діяльність публічних службовців як фахівців у цій сфері [2]. Адже з однієї сторони, ці зміни та нові умови професійної діяльності висувають до публічних службовців нові соціально-орієнтовані вимоги, а з іншої сторони – публічні службовці не мають ще необхідного соціально-професійного досвіду, який відповідав би рівню надання послуг та прийняття управлінських рішень на належному рівні згідно з європейськими стандартами та у відповідності до нових умов сьогодення.

Вищенаведена думка поділяє науковець В. Шпекторенко, який наголошує на тому, що кадрова політика належить до найважливіших напрямів діяльності сучасної демократичної держави, від якої залежить професійний розвиток кадрів у сфері публічного управління [4].

О. Окіс у своїй дисертації на тему «Професійний розвиток державних службовців центральних органів виконавчої влади як фактор стабілізації державної служби України» (2009) доводить, що професійний розвиток державних

службовців можна представити як ряд послідовних етапів, які можна уявити у вигляді спіралі та який часто набуває форму спрямованих соціальних процесів, включаючи прогрес [3]. Тобто одним із головних інструментів для подальшого прогресу, забезпечення наступності публічної служби та її якісного оновлення (наповнення) науковець визначає здатність особистості (публічного службовця) до подальшого, безперервного розвитку під впливом знань та освіти.

На нашу думку, професійний розвиток є цілеспрямованим, динамічним процесом, на який впливають фактори різного характеру (суб'єктивні, об'єктивні): по-перше, державна кадрова політика; по-друге, потреби суспільства та держави у певний історичний проміжок часу; по-третє, орієнтація на успішний зарубіжний досвід функціонування публічної служби та розвитку публічних службовців; по-четверте, імідж публічної служби; по-п'яте, вимоги, які висуваються до публічних службовців, які включають індивідуальні особливості публічних службовців, їх рівень ініціативи та розуміння необхідності безперервного саморозвитку, а також ціннісні орієнтації та особистісно-професійні спрямування.

Таким чином, ми пропонуємо професійний розвиток і подальше професійне становлення публічних службовців розглядати як цілеспрямований, складний процес, що триває протягом усього життя, має свої особливості на кожному окремому етапі професійного шляху. Адже на кожному етапі професійного становлення публічних службовців існують певні цілі та завдання, які мають відповідати певним суспільним вимогам, реалізуватися згідно цих вимог та у відповідності до особистих потреб публічних службовців, інтересів, ціннісно-мотиваційних та особистісно-професійних орієнтирів тощо.

Професійний потенціал публічних службовців складається з особистісних, інтелектуальних, емоційних складових та визначає їх приховані (латентні) ресурси можливості та здатність до їх оволодіння; формується протягом усього життя, виступаючи при цьому безмежним джерелом розкриття внутрішніх можливостей з метою впровадження і використання їх у професійній діяльності [1, с.54].

З вищенаведеного виходить, що публічним службовцем-професіоналом зі сформованим потенціалом (особистісним та професійним) слід вважати всебічно розвинутого, обізнаного, умотивованого, професійно активного, ініціативного, відповідального, добропорядного, відкритого для набуття нового професійного рівня службовця, який успішно виконує свої обов'язки та повноваження на робочому місці, відданий своїй справі та цінностям суспільства і держави [1, с. 61].

Необхідність формування потенціалу публічної служби за допомогою розвитку професійного потенціалу публічних службовців зумовлена рядом причин (передумов), серед яких варто виділити:

- необхідність адаптації інституту публічної служби до стандартів Європейського Союзу;
- трансформаційні процеси у сфері публічної служби, політика оновлення та перезавантаження влади;
- модернізація публічної служби;
- новий стан соціальних відносин і взаємодії у суспільстві;
- формування позитивного іміджу публічної служби;

- політика безбар'єрності та відкритості влади;
- потреба в якісному кадровому забезпеченні публічної служби;
- створення необхідних умов для розвитку професійного потенціалу, професійного становлення публічних службовців та як результат – формування потенціалу публічної служби;
- забезпечення наступності публічної служби та передачі цінностей тощо.

Ключовою якістю професійного потенціалу є його безперервність і системність, а структура визначається його поділом на реалізований (визначається професійним досвідом фахівця і, в силу процесу постійного відновлення потенціалу людини, проявляється у вигляді накопичених в ході професійного розвитку необхідних якостей, знань, навичок, умінь і здібностей, що дозволяють при відтворенні професійних ситуацій забезпечити виконання професійної діяльності із заданим рівнем якості) і нереалізований (визначається ціннісно-мотиваційною структурою особистості фахівця і визначає напрямки зміни професійного потенціалу) [1, с.179].

Наявність чи відсутність професійного потенціалу у кожного окремого державного службовця можливо перевірити спираючись на аналіз наявних (відсутніх) компетенцій, які умовно можна розділити на п'ять груп: особисті компетенції, ділові компетенції, управлінські компетенції, мотиваційні компетенції та міжособистісні компетенції (табл. 1).

Таблиця 1

Перелік компетенцій за допомогою яких можна перевірити рівень розвитку професійного потенціалу державних службовців

Назва	Характеристика
Особисті компетенції	Стресостійкість, адаптованість, відповідальність, чесність, наполегливість, ініціативність, самоаналіз, дисциплінованість, самоконтроль, саморегуляція тощо.
Ділові компетенції	Аналітичні здібності, виваженість, уміння дотримуватися субординації, уміння оптимально розподіляти час, здатність концентруватися, організаторські навички, вміння аргументовано доводити власну точку зору, комунікаційні навички тощо.
Управлінські компетенції	Навички наставництва, лідерські навички, навички планування, організації та контролю, координація, прийняття управлінський рішень тощо.
Мотиваційні компетенції	Ініціативність, саморозвиток, націленість на результат, позитивне мислення тощо.
Міжособистісні компетенції	Міжособистісне взаєморозуміння, робота в команді, навички побудови взаємовідносин у колективі, контроль емоцій, тактовність тощо.

На нашу думку, успішність розвитку професійного потенціалу публічних службовців можлива лише за допомогою:

- проведення комплексного оцінювання професійної діяльності публічних службовців;

- визначення на законодавчому рівні необхідності включання у Закон України «Про державну службу» поняття «професійний потенціал публічного службовця», «професійний потенціал керівника у сфері публічної служби» і «розвиток професійного потенціалу»;

- встановлення залежності між результатами професійної діяльності, професійного розвитку і подальшим кар'єрним просуванням на основі «системи заслуг»;

- використання ефективних мотиваційних і заохочувальних механізмів до професійного розвитку;

- використання наставництва як технології управління персоналом на державній службі.

Список використаних джерел

1. Багрім О. А. Формування потенціалу державної служби України в умовах аксіологічного транзиту : дис. канд. наук з держ. упр. : 25.00.03 / О. А. Багрім : ДРІДУ НАДУ. – Дніпро, 2020. – 250 с.

2. Кошова Т. В. Професійний розвиток державних службовців на засадах самотренінгу : автореф. дис. канд. наук з держ. упр. : 25.00.03 / Кошова Тетяна Василівна, ДРІДУ НАДУ. – Дніпропетровськ, 2004. – 22 с.

3. Окіс О. Я. Професійний розвиток державних службовців центральних органів виконавчої влади як фактор стабілізації державної служби України : автореф. дис. канд. наук з держ. упр. : 25.00.03 / Окіс Олександр Ярославович : Ін.-т законодавства ВР України. – Київ, 2009. – 20 с.

4. Шпекторенко І. В. Управління професійною мобільністю державних службовців : автореф. дис. д-ра наук з держ. упр. : 25.00.03 / Шпекторенко Ігор Валентинович; Ін-т законодавства Верховної Ради України. – Київ, 2010. – 32 с.

Отримано редакційною колегією: 21.02.2022.