

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-249-4-16>

PROFESSIONALIZATION OF THE CIVIL SERVICE OF GREAT BRITAIN. PROSPECTS OF IMPLEMENTATION IN UKRAINE

ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ВЕЛИКОЇ БРИТАНІЇ. ПЕРСПЕКТИВИ ВПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ

Selivanov S. V.

*Candidate of Public Administration
(Ph.D),
Head of Human Resources Department
State Migration Service of Ukraine
Kyiv, Ukraine*

Селіванов С. В.

*кандидат наук з державного
управління, начальник
Управління персоналу Державної
міграційної служби України
м. Київ, Україна*

XXI століття пред'являє високі вимоги до управління сучасною державою. У зв'язку з цим формується новий погляд на "людський капітал", держслужбовців у наш час трактують уже не як кадри, а як персонал, їхня цінність як фактору успіху дедалі зростає. Тому найважливіше завдання – підготувати кваліфікований пласт управлінців. По суті йдеться про формування «ефективної держави», що останні роки, стало надзвичайно популярною ідеєю. Вважається, що у новому столітті глобальну боротьбу за лідерство на світовій арені визначатиме не виробнича сфера, а людський капітал. Якщо індекс людського капіталу (*Human Capital Index*) вищий, то у країні стає більше можливостей зміцнювати свою конкурентоспроможність, відповідати на виклики сучасності. Винятком із правил не є і державна сфера, яка для себе потребує нового класу управлінців.

Водночас у контексті професіоналізації персоналу в Україні досить корисним може стати й досвід Великобританії, де система державної служби взяла на озброєння компетентнісний підхід, згідно якого сучасна практика розробки і реалізації програм професійного розвитку розпочалася з прийняттям у 2004 році Програми “Професійні навички для уряду” (*Professional Skills for Government*) (далі – Програма). Дана Програма спрямована на формування та постійне удосконалення у державних службовців професійно значущих знань, навичок та умінь, а також інших якостей, необхідних для належного виконання посадових обов'язків [1, с. 68]. Зокрема, комплекс PSG визначає деталізований перелік компетенцій державних службовців усіх рівнів – від міністрів до рядових чиновників на місцях, що визначені в рамках таких кластерів

компетенцій, як: управління іншими людьми (персоналом); фінансовий менеджмент; клієнтський менеджмент; проектний менеджмент; стратегічне мислення; робота з інформацією (ефективна комунікація, інформаційна безпека, аналіз відомостей і даних, ІКТ-компетентність).

Заслуговує на увагу прийняття в цій країні у 2006 році Кодекс цивільної служби (Civil Service Code), яким закріплено такі основні цінності (core values) службовців як сумлінність, чесність, об'єктивність і неупередженість. У цей же час також приймається Кодекс менеджменту в цивільній службі (Civil Service Management Code, CSMC), який визначає правила та інструкції міністерств і відомств щодо умов служби державних функціонерів.

На сьогодні формально керівництво державною службою належить монархії в особі короля, хоча фактично від імені монархії системою державної служби керують вищі органи держави і посадові особи, а саме: Прем'єр – Міністр, Кабінет міністрів, міністри. Гасло системи добору персоналу на державну службу сформульоване ще в 1850 році: "Служба пропонує кар'єру, відкриту талантам" [2]. На сьогодні набір вищих адміністраторів здійснюється Комісією у справах державної служби, що є незалежним державним органом, формально підпорядкованим монарху, і включає декілька етапів, зокрема, проведення письмового іспиту, інтерв'ю та співбесіди [3]. Окрім того, у країні існує законодавчо закріплений порядок призначення на деякі посади без організації конкурсу, а саме від необхідності отримувати класифікаційні сертифікати звільняються "посади, на які призначення проводяться безпосередньо Корону" (вищі посадовці в системі центральних органів влади).

Наразі британська система просування по службі відзначається жорсткістю на всіх рівнях, оскільки існують серйозні обмеження при переході з однієї установи в іншу, а також враховується, насамперед, місце чиновника в міністерській ієрархії, а не його професійні надбання.

Велика увага у Великобританії приділяється питанням професійного навчання у сфері державної служби, задля чого держава створює умови для навчання всіх осіб, які працюють у державних установах. Основна частина службовців навчається в Коледжі з проблем державної служби за програмами підготовки майбутніх керівників і спеціальними програмами підвищення кваліфікації. Разом з цим, навчання за програмами "MPA" та короткотермінові курси підвищення кваліфікації фахівців для державного сектора на платних засадах здійснюється й низкою навчальних закладів різного профілю [4, с. 91].

Для розвитку професійних навичок британські експерти пропонують використовувати індивідуальний план професійного розвитку службовця, який одночасно є складовою частиною механізму

індивідуального довгострокового планування кар'єри та професійного розвитку у сфері державної служби.

Разом з тим, особлива увага приділяється формуванню вищого професійного прошарку службовців. У Великобританії ця категорія службовців формується в основному не за рахунок «природного» відбору з усієї маси чиновників, а шляхом цілеспрямованої підготовки молодих кадрів, спеціально призначених для входження в еліту [5].

У Великій Британії до другої половини 1990-х років планування занять більшості постів було централізованим і охоплювало близько 700 топ-позицій. Поступово стало очевидним, що цього недостатньо, внаслідок чого створено Вищу Державну службу, що охоплює у кілька разів більшу кількість позицій. Однак не менш важливим її завданням було покриття потреби в людях, чий кругозір і здібності виходять далеко за межі одного департаменту. Для роботи з такими співробітниками створено Групу Вищої Державної Служби, одним із завдань якої стала організація кадрового резерву для менеджерів вищої ланки Кабінету Міністрів. Процедура занять вакантних позицій у Секретаріаті Кабінету Міністрів наступна. При відкритті вакансії приймається колегіальне рішення – яким чином закритиметься вакансія (реклама, конкурс, переведення співробітника з іншого департаменту тощо). Таким чином, виключається автоматичне призначення працівника із затвердженого кадрового резерву. Такий підхід гарантує підбір фахівців, найкращих для кожної конкретної ситуації. Особливу увагу слід звернути на таку тенденцію у роботі з персоналом Секретаріату як ініціативність самого кандидата у своєму просуванні, він має самостійно заявити про себе, не чекаючи, поки це зробить керівництво. Це справді великий крок уперед в умовах традиційного консерватизму британської державної служби [6].

Отже, у системі професіоналізації державної служби у Великобританії можна виділити такі характерні риси: існування чітких критеріїв оцінки компетентності державно-управлінських кадрів, що створює позитивний стимул для підвищення їх рівня освіти і професійних навичок, та наявність навчальних центрів і програм, які дозволяють системі державної служби оперативно реагувати на цілі й завдання політичної і соціально-економічної ситуації в країні.

Література:

1. А. Кочегура, Лаптев А. Британский опыт реализации программ профессионального развития государственных гражданских служащих. *Государственная служба*. 2008. № 4, С. 65–71.

2. Селіванов С.В., Обушна Н.І., Хаджирадева С.К., Розвиток кадрового потенціалу державної служби в Україні в умовах реформ : проблеми теорії та практики : монографія. Київ, 2019. – 292 с.

3. Грицяк І. Законодавство про державну службу в Європейському Союзі (на прикладі Великобританії, Німеччини, Франції). *Ефективність державного управління : Збірник наукових праць ЛРІДУ НАДУ при Президентові України* : Вид-во ЛРІДУ НАДУ, 2004/2005. Вип. 6/7. С. 442.

4. Соколова Т.А. Особливості проходження державної служби в розвинених країнах. *Інвестиції: практика та досвід*. 2011. № 3. С. 87-92.

5. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / А. В. Кір– мач, В. К. Тимошук, М. В. Фігель та ін. ; за заг. ред. В. П. Тимошука, А. М. Шко– лика. Київ. 2007, 735 с.

6. Гуревич. Е.А. Исполнительная власть в Великобритании // госслужба. Правовые аспекты: Зарубежный опыт. Вып. 5.М: РАГС,1996.

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-249-4-17>

THE QUALITY OF PRIMARY HEALTH CARE IS A PRIORITY AREA OF PUBLIC ADMINISTRATION

ЯКІСТЬ ПЕРВИННОЇ МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ – ПРІОРИТЕТНИЙ НАПРЯМОК ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Tkachenko V. I.

*Master's Student at the Department of
HealthCare Management
and Public Administration
Shuryk National University
of Health of Ukraine
Kyiv, Ukraine*

Ткаченко В. І.

*здобувачка магістратури кафедри
управління охороною здоров'я та
публічного адміністрування
Національний університет охорони
здоров'я України імені П. Л. Шупика
м. Київ, Україна*

Питання якісної медичної допомоги, як однієї зі сфер державної соціальної політики, постає в системі публічного управління достатньо давно.

Сучасна державна політика у сфері охорони здоров'я в Україні – це організована та цілеспрямована діяльність публічної адміністрації, спрямована на створення сприятливих умов, що спрямовується на