

INNOVATIVE VECTORS OF PROFESSIONALIZATION OF THE CIVIL SERVICE IN UKRAINE

ІННОВАЦІЙНІ ВЕКТОРИ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ

Sergiy Selivanov¹

DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-256-2-6>

Державна служба потребує комплексного формування системи професійної освіти своїх працівників. У зв'язку з цим постає нагальна необхідність вирішення одного з важливих питань розвитку професіоналізації державної служби, а саме забезпечення потреб у професійній підготовці та перепідготовці державних службовців. Інноваційність професіоналізації державної служби полягає в необхідності підвищення рівня професійної компетентності державних службовців, а саме у формуванні відповідного комплексу знань та професійних стандартів для компетентного надання державних послуг.

Орієнтація на формування необхідних компетенцій при визначенні змісту навчання державних службовців з урахуванням спрямованості та специфіки їх роботи, здатність забезпечення актуальності і практичної важливості підготовки державних службовців за програмами професійної освіти. Запропонований підхід забезпечить інноваційну форму організації навчального процесу, яка буде адаптована до напрямку та динаміки розвитку професійних компетентностей державних службовців.

Проведений аналіз досвіду методів публічного управління показує, що без забезпечення кадровими ресурсами, які відповідають сучасним вимогам часу – професіоналізація державної служби неможлива. Професіоналізм і компетентність державних службовців наразі є актуальним питанням.

Професіоналізація державної служби має бути сфокусована на удосконаленні системи освіти державних службовців, підвищенні привабливості державної служби і удосконаленні управління людськими ресурсами (кадрами) на державній службі [1].

Професіоналізація також є одним з пріоритетних напрямків кадрової політики. Основною ланкою у кадровому забезпеченні державної служби є процес відбору державних службовців. Кадрова політика орієнтована на організацію підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, що

¹ Personnel Department of the State Migration Service of Ukraine, Ukraine

дасть змогу забезпечити розвиток професійних компетенцій, знань, навичок і вмінь, і формування іміджу державного службовця, який буде відповідати вимогам, які висуваються до фахівців державної служби [2].

Пропонуємо в питаннях розвитку професіоналізації державної служби задіяти такий інноваційний інструмент як – формування кадрового резерву, що є життєво важливим завданням, покликаним забезпечити добір персоналу, який в змозі найкраще вирішувати покладені на них завдання. Формування дієвого кадрового резерву, особливо на зайняття керівних посад у системі державного управління послугує додатковим важелем у розв'язанні проблеми професіоналізму персоналу в державному управлінні. Соціально ефективною інноваційною кадровою технологією може бути комплексна технологія підготовки кадрів, яка передбачає, що включення державних службовців до списку кадрового резерву має стати стимулюючим впливом для кар'єрного зростання кожного представника кадрового резерву Після затвердження списку кадрового резерву пропонується спільними зусиллями, представників кадрової служби та навчального закладу, який навчає державного службовця, проаналізувати рівень професійної підготовки кожного резервіста, визначити його потребу у навчанні, професійній перепідготовці, підвищення кваліфікації, стажування тощо. Результатом цієї роботи може стати індивідуальний план підготовки кожного спеціаліста, включеного до резерву. Такий план бажано реалізовувати під керівництвом закріпленого за ним фахівця (наставника) та має затверджуватись безпосереднім керівником структурного підрозділу, для якого сформовано резерв кадрів.

Професіоналізація державних службовців постає системою отримання знань та компетенцій, необхідних для успішної професійної діяльності. Для цієї системи входять суб'єкти (інституції, які ретранслюють необхідні знання та сприяють формуванню професійних навичок управлінців, зокрема навчальні заклади що готують фахівців в сфері публічного управління), об'єкти (знання, вміння та навички, здобуття яких є необхідною мовою в процесі професійного становлення службовців), форми реалізації професіоналізації (види професійного навчання, якими є підготовка за магістерськими програмами; підвищення кваліфікації; стажування; самоосвіта). Система професіоналізації державних службовців має бути спрямованою на вирішення проблем, пов'язаних з підвищенням суспільної ефективності професійного розвитку державних службовців, зменшення організаційних та соціальних витрат системи професійного розвитку кадрів [3].

Сучасним державним службовцям крім нових особистісних здібностей та якостей потрібні нові спеціальні знання, вміння та навички,

продиктовані загальним розвитком науки, культури, інформаційних та соціальних технологій: здатність самостійно опановувати нові наукові напрями, досягати кваліфікаційних вимог, що висувуються до посади. Необхідно навчати державних службовців усвідомлювати мотиви своїх дій; вести переговори; бачити та формулювати соціальні проблеми; готувати стратегічно значущі рішення. Перераховані вміння та навички також мають стати обов'язковою складовою професійної компетентності державних службовців інноваційного типу в умовах модернізації публічного управління [4].

Процес перепідготовки/підвищення кваліфікації державних службовців організується у відповідності до нормативно-правових вимог, які визначають тривалість і періодичність її проходження для різних категорій державних службовців. У зв'язку з тим, що інноваційні освітні програми спрямовані на процес розвитку творчого потенціалу системи державного управління, у кожній програмі слід передбачити модулі, що містять компоненти інноваційно-продуктивної освіти. Модульний підхід дозволить диференційовано структурувати освітні програми в залежності від форм, обсягів та предметної області [5].

Програми підвищення кваліфікації та професійної перепідготовки пропонується формувати із послідовності стандартизованих модулів. Технологія конструювання індивідуальної освітньої траєкторії може бути побудована в такий спосіб:

1. Слухачеві надається повний перелік освітніх модулів, що входять до освітньої програми, необхідний загальний обсяг трудомісткості та правила включення модулів до індивідуального навчального або навчально-тематичного плану.

2. При зарахуванні слухача на навчання у заяві вказується назва навчальної програми, а також перелік програми навчальних модулів з урахуванням їх загальної трудомісткості. На підставі такої заяви складається індивідуальний напрямок освітнього процесу.

3. Слухач може вказати для будь-яких модулів самостійний режим їхнього освоєння. Для кожного такого модуля призначається індивідуальний консультант-викладач.

4. Слухачеві слід надати можливість обирати неповний варіант проходження програми з урахуванням раніше пройдених навчальних курсів. Це дозволить підвищити мобільність освітнього процесу і стимулюватиме повторне звернення до навчального закладу внаслідок усвідомлення якихось ключових моментів інноваційного розвитку соціуму для проходження модулів, які не включені в попередній період.

5. Документ про проходження навчання має містити необхідні дані по всіх вивчених модулях, згідно з вимогами системи Європейської освіти.

6. Модульний підхід дозволяє систематизувати процес комплектування конкретної навчальної програми – підвищення кваліфікації чи професійної перепідготовки.

Підсумовуючи викладене можемо констатувати, що дистанційний та самостійний режими навчання дозволять скоротити час проведення навчання безпосередньо в аудиторії за рахунок самостійного планування часу освітнього процесу у межах заданого періоду.

В умовах модернізаційних змін державна служба має бути інноваційною, як по відношенню щодо креативних змін в соціумі, так і щодо відповідності оновлення форм і змісту управлінської діяльності. ефективність професійної діяльності службовців державної служби безпосередньо пов'язана із залученням на державній службі ефективних технологій і сучасних методів управління персоналом: забезпечення впровадження в систему додаткової професійної освіти державних службовців, сучасних освітніх інформаційних технологій; вдосконалення механізму формування, розміщення та виконання державного замовлення на професійну перепідготовку, підвищення кваліфікації та стажування державних службовців. Таким чином, пріоритетним вектором інноваційності професіоналізації державної служби є: вміння кваліфіковано здійснювати динамічну діагностику інноваційних процесів, що відбуваються в суспільстві, і забезпечувати ефективне управління ними, маючи за мету підтримку соціально позитивних інновацій та випередження інноваційних подій.

Список використаних джерел:

1. Реформа публічного управління в Україні: виклики, стратегії, майбутнє : монографія / відп. ред. І. А. Грицяк. Київ : К.І.С. 2009. 240 с.
2. Антонова Л. В. Професіоналізація державних службовців та службовців органів місцевого самоврядування як напрям реалізації теорії лідерства в публічному управлінні. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2020. № 1. С. 1–13.
3. Селіванов С. В. Професіоналізація публічної служби в Україні. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія : Публічне управління та адміністрування*. 2021. Т. 32 (71). № 5. С. 30–36.
4. Гончарук Н. Т., Прудіус Л. В. Модернізація державної служби та управління людськими ресурсами в Україні. *Аспекти публічного правління*. 2018. Вип. № 1-2. Том 6. С. 42–51.
5. Нижник Н. Інституційна модернізація державної служби України в сучасних умовах. *Право України*. 2016. № 9. С. 9–16.