

УДК 35.08(477)

І. Гусак

ШЛЯХ ДО ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ УКРАЇНИ

Розглянуто стан, перспективи і сфери розвитку професійної діяльності кадрів на державній службі в Україні. Запропоновано активізувати дослідження щодо шляху до підвищення ефективності діяльності державних органів, державної служби і кожного державного службовця зокрема.

Ключові слова: влада, державна служба, державне управління, суспільна (державна) політика, набір кадрів, кадрове забезпечення, уряд.

Державне управління, механізмом якого є державна служба, може забезпечити покладені на нього функції та обов'язки, якщо у державному апараті зосередяться й активно розвиватимуться елітні інтелектуальні та моральні сили народу, коли повною мірою здійснюватиметься кадрова політика, “розрахована на тривалий період лінії розвитку людських ресурсів, удосконалення кадрів, визначену перспективу економічного, політичного і культурного розвитку суспільства” [1].

Кадрова політика має на меті сприяти всебічному розвитку особисті, раціональному формуванню і використанню людських ресурсів, створенню надійного кадрового потенціалу [2].

Особливістю сучасного етапу є те, що в апараті відбулися суттєві кадрові зміни, проведено удосконалення структур органів державної влади, намітилися певні тенденції до омолодження персоналу, змінюються його основні завдання і функціональні обов'язки. Серед пріоритетних завдань: посилення прозорості органів державної влади; детінізація національної економіки, забезпечення її конкурентоспроможності; підвищення ефективності діяльності народногосподарського комплексу країни загалом і кожної галузі зокрема; прискорення розвитку підприємництва, малого та середнього бізнесу; розширення внутрішнього ринку, ефективного використання паливно-енергетичних ресурсів; залучення інвестицій, інноваційного розвитку [3].

Мета статті – є розгляд питань щодо певних ознак професіоналізму державних службовців та підвищення результативності їхньої діяльності.

Кожен керівник державного органу для забезпечення ефективної роботи своєї установи прагне укомплектувати її тямущими, кваліфікованими, старанними працівниками-професіоналами.

Проте практика свідчить, що до державних органів все більше приходять молодь із відповідною освітою, прагненням зробити кар'єру на державній службі, але без певного досвіду роботи.

У зв'язку із загальними для Європи проблемами старіння населення, падіння темпів природного приросту такий підхід відповідає європейським напрямам щодо поліпшення якості й продуктивності праці, формування раціональної системи оплати праці та соціальних гарантій, що стимулюють працівників, заохочення інвестицій у людський капітал. Особлива увага звертається на розвиток ринку послуг, створення добре оплачуваних робочих місць у сфері освіти, соціальної системи [4].

Зважаючи на це, якість людського капіталу, людських ресурсів, їхнього професіоналізму виходить на перший план, що відповідає вимогам і потребам ринку праці. “Необхідно встановити відповідну заробітну плату і забезпечити певні пільги,

щоб заохотити компетентних працівників: чим ефективніша їхня робота, тим більше ними цікавляться конкуренти” [5].

За своєю соціальною роллю управлінці, державні службовці визначають параметри економічної й соціальної конструкції країни та наповнюють її конкретним змістом, тобто “визначають особливе місце у життєдіяльності суспільства” [6], тож держава має робити все для того, щоб їхні знання, вміння, досвід слугували розвитку країни і суспільства.

Професіоналами державної служби ми називаємо людей, які мають ґрунтовну фахову, наукову підготовку, є найкращими майстрами своєї справи, мають високі моральні чесноти.

Сучасна наука акмеологія, що вивчає закономірності й механізми досягнення вершин у розвитку людини і спільноти людей та умови їх досягнення, вважає професіоналом людину, “яка засвоїла ціннісні орієнтації у професії, виконує професійну діяльність на рівні вимог професії” [7].

Нині в Україні чимало робиться, щоб професіоналів державної служби ставало дедалі більше, кількість їх все більше зростала, щоб людина, перебуваючи на державній службі, охоплювалася всіма циклами професійного життя. Нововведення були внесені в новий Закон України “Про державну службу”, де державна служба вимагає більш удосконаленої майстерності, професіоналів, людей, які прагнуть зробити життя суспільства кращим.

Значення професіоналізму в державній службі “зростає у зв’язку з процесом реформування державної служби, а також виділенням особливої різновидності такої відповідності знань, умінь та навичок службовців до вимог відповідних посад державної служби” [8].

Так, професіоналізм державного службовця – це ґрунтовна професійна підготовка до справи, якою займається у державному органі, безперервне удосконалення, підвищення кваліфікації, самоаналіз і самоконтроль, планування часу, особиста ефективність, володіння інноваційними, фінансованими питаннями, вміння управляти персоналом і бути часткою персоналу, визначати поточні й стратегічні цілі та шляхи їх досягнення, але головним є спрямованість особистої роботи і своїх підлеглих на забезпечення виконання поставлених завдань, ефективності, результативності діяльності на сьогодні, завтра і в майбутньому. Європейські фахівці у сфері ділового адміністрування та зокрема визначають цю спрямованість як результативність: “стань “результатоголіком”, а не “трудоголіком” [9].

Характерні ознаки професіоналізму охарактеризовані в табл. 1.

Таблиця 1

Характерні ознаки професіоналізму державних службовців

Нематеріальні активи державних службовців	Характеристика ознак професіоналізму державних службовців
1	2
Знання	<ul style="list-style-type: none"> – Конституція України, державної політики, законодавчо-нормативної бази у сфері державного управління, державної служби, управління людськими ресурсами; – компетентність у предметі, справі, якою займаєшся в державному органі; – права, історії, економіки, фінансів, психології, прогнозування, стратегічного планування, логістики; – людських ресурсів, персоналу державного органу, менеджменту, звичаїв, моралі, менталітету країни; – рідної, іноземної мов, літератури, культури, мистецтва

Закінчення табл. 1

1	2
Уміння	<ul style="list-style-type: none"> – визначити перспективні, стратегічні цілі, добиватися їх реалізації, приймати виважені обґрунтування рішення; – організувати, згуртувати працівників на вирішення завдань, визначених державою, керівництвом; – планувати день, тиждень, квартал, рік, декілька років; – аналізувати наявні проблеми в економічній, соціальній сфері, державному будівництві, здійсненні регіональної політики, вносити обґрунтовані пропозиції щодо їх вирішення з урахуванням досвіду інших країн; – виділяти головні, стратегічні завдання, забезпечувати їх виконання; – створювати доброзичливий моральний клімат у колективі, державному органі, установі, вирішувати проблеми, конфлікти на початковій стадії, не доводячи їх до збурень; – оновлювати свої знання, систематично підвищувати кваліфікацію; – спілкуватися з колегами, представниками засобів масової інформації, відвідувачами; – використовувати сучасні інформаційні технології; – володіти рідною, іноземною мовами, грамотно, чітко, лаконічно
Етика	Чесність, порядність, справедливість, об'єктивність, поміркованість, толерантність, відповідальність за справу, якій служиш, сміливість, воля, оптимізм, гідність, мужність, самоповага
Мораль	Не боятися змін у роботі, зміни посади, професійних занять, місця проживання

Найвища фахова майстерність посадовців, службових осіб, формальних і неформальних лідерів полягає у розумінні того, що навколо тебе люди, у створенні сприятливого морального клімату, щоб державні службовці цінувалися, заохочувалися, одержували радість від життя, роботи, спілкування, щоб працівники справлялися з покладеними на них обов'язками, просувалися по службі, щоб завдання, визначені державному органу відповідно до компетенції, рішення вищих органів, посадових осіб, доручення і розпорядження керівників виконувалися вчасно, якісно та в повному обсязі, щоб державний механізм працював без збоїв.

На жаль, багато випадків, коли некомпетентність поєднується з різкістю, грубістю, коли на перше місце ставляться не службові обов'язки, а вирішення особистих питань, виявляються недисциплінованість, халатність, байдужість, коли слово і діло не співпадають.

Все це на перший план ще і ще раз висуває питання про підвищення ефективності державної служби, професіоналізму її працівників. Зазначимо, що до державної служби належать різні люди. Чимало з них – це професіонали своєї справи, що вболівають за неї, головним орієнтиром своєї діяльності вважають результативність, спрямування її на піднесення ділянок державного будівництва, якими займаються. Більшість – це люди, що сумлінно і добросовісно виконують свої службові обов'язки, але є й просто “спалювачі часу”, “відбували”.

Щоб професіоналів, відданих своїй справі працівників ставало більше, свою роль мають відіграти оцінки виконання державними службовцями своїх обов'язків, атестації. Так державні органи позбавлятися б посередностей, формувалися б команди професіоналів, які розвивали б свої здібності та обдарування.

Потрібно відзначити, що майбутніх державних службовців було б доцільно починати добирати ще з шкільної лави. Такий досвід є в країнах Азії – Кореї, Японії. Таких дітей відрізняє те, що вони є неформальними лідерами, мають добрі комунікативні та аналітичні здібності, можуть прогнозувати результати дій. “Управлінська еліта” передбачає ранню діагностику у дітей організаторських здібностей, своєчасне включення їх в різні види організаторської діяльності [10].

Для підвищення конкурентоспроможності державної служби ще треба багато чого зробити. Зарплата держслужбовця не дозволяє на сьогодні без кредиту придбати житло, вивчити дітей, відпочити разом з родиною, зробити операцію тощо. Зокрема, тепер лише небагатьом сегментам державної служби можна розраховувати на поліпшення житлових умов. Зрозуміло, що це позначатиметься на ефективності професіоналізму, роботі працівників. Отже, держава має вишукувати фінансові ресурси для надання безвідсоткового кредиту державним службовцям для житлового будівництва або придбання квартир, застосування інших форм. Головне – дбати про людей, шукати резерви.

Висновки

На сьогодні реалізація Концепції Державної цільової програми розвитку державної служби на 2012 – 2016 рр. (поки що це проект), ставить перед собою вирішення головної проблеми, а саме: діюча система державного управління та її підсистеми, зокрема державна служба та служба в органах місцевого самоврядування, певною мірою не спроможні забезпечувати ефективне управління людськими ресурсами щодо добору персоналу на державну службу та службу в органах місцевого самоврядування, оцінювання за результатами діяльності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, класифікації посад, що спричиняє недостатню професійність кадрів та низьку якість надання державних послуг громадянам.

Метою зазначеної програми є удосконалення системи державної служби та служби в органах місцевого самоврядування відповідно до Програми економічних реформ на 2010 – 2014 рр. “Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава” та адаптація її до стандартів Європейського Союзу. Основними пріоритетними напрямками реалізації Державної цільової програми розвитку державної служби на 2012 – 2016 рр. є:

- удосконалення прийняття на державну службу та службу в органах місцевого самоврядування, а також її проходження;
- удосконалення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування;
- посилення спроможності органів виконавчої влади до оптимізації процесів управління людськими ресурсами;
- розвиток системи державної служби та служби в органах місцевого самоврядування з використанням кращих міжнародних практик;
- впровадження технологій електронного урядування у сфері державної служби.

Очікуваними результатами є:

- удосконалення системи державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, ліквідація її неефективних елементів;
- професіоналізація державної служби та підвищення загального рівня кваліфікації працівників;

– підвищення авторитету праці державних службовців, маючи на меті створення достатніх умов для добору кваліфікованого персоналу на конкурсних засадах, просування по службі, справедливої оцінки їх діяльності тощо;

– удосконалення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування;

– розвиток системи державної служби та служби в органах місцевого самоврядування з використанням кращих міжнародних практик, успішність адміністративної реформи;

– зростання долі інформаційних технологій в системі державної служби, створення єдиного інформаційного простору, який забезпечує швидкий доступ громадян до державних послуг та ефективну комунікацію органів державної влади.

Завдання державних органів полягає у забезпеченні належного контролю за її реалізацією, вжитті необхідних заходів, створенні у кожному державному органі аури високоєфективної творчої роботи, пошануванні й гідній оцінці, стимулюванні високопрофесійного виконання службових обов'язків державними службовцями.

Література

1. Щекин Г. Социальная теория и кадровая политика [Текст] : монографія / Г. Щекин. — К. : МАУП, 2000. — 576 с.

2. Атаманчук Г. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика [Текст] : монографія / Г. Атаманчук. — М. : Изд-во РАГС, 2002. — 272 с.

3. Про затвердження Основних напрямів урядової політики в економічній та соціальній сфері на 2006 – 2015 роки : Постанова Кабінету Міністрів України № 42 від 20.01.2006 р. // Урядовий кур'єр [Текст]. — 2006. — № 15 – 16. — 26 січ.

4. Где бы ни работать... : Анализ ситуации на европейском рынке труда // Заграница [Текст]. — 2005. — № 38.

5. Ру Д. Управління [Текст] / Ру Д., Сулье Д. ; пер. з фр. — К. : Основи, 1995. — 442 с.

6. Атаманчук Г. Управление – фактор развития [Текст] / Г. Атаманчук. — М. : Экономика, 2002. — 567 с.

7. Акмеология [Текст] : учебник / общ. ред. А. А. Деркача. — М. : Экономика, 2002. — 567 с.

8. Лазар О. Державна служба в Україні [Текст] : навч. посіб. (публічна служба) / О. Лазар, О. Лазар. — К. : Дакор КНТ, 2007. — 472 с.

9. Пирсон Б. Магистр делового администрирования [Текст] : кратк. кур. / Б. Пирсон, Н. Томас ; пер. с англ. — М. : Альпина Паблишер, 2002. — 306 с.

10. Полякова А. Підготовка управлінської еліти в умовах шкільного навчання / А. Полякова // Українська еліта та її роль в державотворенні [Текст] : зб. наук. пр. НАДУ. — К. : [б. в.], 2000. — С. 57—62.

I. Husak

THE WAY TO PROFESSIONALISM IN THE PUBLIC SERVICE OF UKRAINE

The state, prospects and areas of professional development of personnel in the public service of Ukraine are considered. It is also suggested to activate the research

concerning the way to improve the performance of state authorities, public service and every public servant in particular.

Key words: authority, public service, public administration, public (government) policy, recruitment, staffing, government.