

in the leading countries of the world: basic principles and trends”, Pedagogichni nauky: teoriia, istoriia, innovatsijni tehnologii, vol. 1, no. 3, pp. 285-299

11. Sysoieva S.O. (1996), “Education and personality in a post-industrial world [monograph]”, Polihraf knyha, vol. 1, pp. 446.

12. Streletskiy A. (2007), “Lyceum of the French Ground Forces”, Zarubezhnoe voennoe obozrenie, vol. 1, no. 11, pp. 33-37.

13. Cherniavskiy O.A. (2012), “Professional competence of officers of the Armed Forces of Ukraine for special physica

l training and sports as a basis of professional skill”, Visnyk Zaporizkoho natsionalnoho universytetu, vol. 1, no. 2(8) available at: <http://web.znu.edu.ua/herald/issues/2012/FViS-2012-2/110-116.pdf>, (Accessed 2 Feb 2019).

14. (2004), Key Competences for Lifelong Learning, A European Reference Framework, Implementation of “Education and Training 2010” Work program, Working Group B “Key Competences”, November, 2004. – 22 p.

Стаття надійшла до редакції 06.03.2019 р.

УДК 3. 08:005, 963

ГОДИНА М. А., аспірант кафедри глобалістики, євроінтеграції та управління національною безпекою НАДУ при Президентові України

M. HODYNA, post-graduate student of the chair of globalistics, European integration and National Security Administration of NAPA under the President of Ukraine

МОДЕРНІЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНИХ ЯКОСТЕЙ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ В УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

MODERNIZATION OF PROFESSIONAL QUALITIES OF THE CIVIL SERVANT IN THE CONDITIONS OF EUROPEAN STANDARDS OF THE PUBLIC SERVICE

Анотація. У статті зосереджено увагу на модернізації професійних якостей державного службовця, як одного із напрямів реформування державного управління в умовах впровадження європейських стандартів державної служби. З'ясовано вплив євроінтеграційних процесів в Україні на модернізацію професійних якостей державних службовців. Автором обгрунтовано основні знання, уміння та навички, які сприяють і допомагають процесам європейської інтеграції в Україні. Запропоновано основні вимоги до професійної діяльності державного службовця, враховуючи європейські стандарти державної служби.

Abstract. The article focuses on the modernization of the professional qualities of civil servant as one of the line of reforming public administration in the context of the implementation of European public service standards. The influence of European integration processes in Ukraine on modernization of professional qualities of civil servants has been clarified. The author substantiates the basic knowledge, skills and abilities that promote and help the processes of European integration in Ukraine. The basic requirements for the professional activity of the civil servant, taking into account the European standards of the civil service have been offered.

Ключові слова: модернізація, професійні якості, професійна діяльність, європейська інтеграція, професійний розвиток, професіоналізм, державний службовець, державна служба, професіоналізація державної служби, знання, вміння, навички, європейські стандарти, державна кадрова політика.

Key words: modernization, professional qualities, professional activity, European integration, professional development, professionalism, civil servant, public service, professional service of civil service, knowledge, skills, European standards, state personnel policy.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. У процесі розвитку України як незалежної держави та в нових умовах європейської інтеграції нагальним питанням виявляється формування стабільного і професійного корпусу державних службовців, здатних результативно та якісно виконувати завдання і функції держави. В умовах євроінтеграції одною з основних проблем є недостатня професійна підготовка державних службовців та низький рівень їх психологічної готовності до роботи в євроінтеграційних умовах. На даний час в Україні відбуваються найбільш кардинальні зміни за всі роки її незалежності. Розрив з російською, по суті

імперіалістичною парадигмою і орієнтація всього сучасного українського суспільства на передові європейські зразки, не могли не оминати державне управління. Адже від професійних якостей державних службовців значною мірою залежить стан формування публічної політики в Україні і, відповідно, самих процесів європейської інтеграції. В той же час існує нерозривний взаємовплив - з одного боку, євроінтеграційні процеси вимагають модернізацію професійних якостей державних службовців, а з іншого, тільки нові управлінці в змозі реалізувати ці амбітні, але украй важливі для нашої країни плани. Важливо зауважити, що питання модернізації професійних якостей державних службовців, набувають сьогодні особливої актуальності через необхідність

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ

врахування європейського досвіду, вимог і потреб населення України, реалій сьогодення та реалізації національних інтересів України.

Професійна діяльність управлінців, їх висока компетенція і моральні якості є передумовою успішної реалізації реформи кадрової системи та розбудови ефективної, професійної, цілісної державної служби в системі публічного управління.

З огляду на викладене зазначимо, що модернізація системи професійного навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, як основи модернізації їх професійних якостей, є одним із основних напрямків реформування державного управління, яке має розглядатися як головний чинник ефективності соціально-економічних реформ. Адже, підписання Угоди про асоціацію України з ЄС в 2014 році поставило для України нові завдання, щодо її реалізації. Поставило питання: «А хто буде втілювати дані кроки та шляху до ЄС?, Хто зможе їх реалізувати?». Той державний апарат, що працював продемонстрував світу свою безпорадність в наданні якісних послуг (адміністративних, державних, управлінських), а саме:

- некомпетентність працівників установ (відсутність необхідних знань, досвіду, незнання або неправильна інтерпретація чинних законів та нормативних актів);
- невідповідне ставлення до людей (відсутність бажання допомогти та позитивного ставлення до пересічних громадян);
- тривалі терміни розгляду та вирішення справ (черги, переадресування до різних підрозділів, велика кількість осіб, які беруть участь у вирішенні досить простих та прозорих справ);
- корупція серед чиновників та службовців державних установ;
- велика кількість різного роду непотрібної документації, довідок, які за часто потрібно зібрати людям, а установи знаходяться в різних місцях.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ПУБЛІКАЦІЙ

Сьогодні питання професійних якостей державних службовців і професійного розвитку персоналу органів державної влади досить активно досліджується. Насамперед, дану тематику вивчали та досліджували такі вітчизняні науковці: Н. Артеменко [1], Н. Т. Гончарук [3], К. О. Кікіньова [4], Н. А. Липовська [6], О. Я. Окіс [7], С. М. Серьогін [3], М. Ярмистий [10] та інші. Разом з тим, проблема модернізації професійних якостей державних службовців в умовах європейської та євроатлантичної інтеграції України не знайшла достатньої розробки в роботах вітчизняних вчених і дослідників. Недостатня розробленість і практична значущість цієї проблеми для підвищення ефективності державної служби обумовили вибір теми статті.

МЕТА дослідження полягає у визначенні професійних якостей державного службовця як основи забезпечення професійного розвитку персоналу органів державної влади з врахуванням європейських стандартів державної служби.

ВИКЛАД РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ

Проблема підвищення ефективності державного управління в Україні потребує виділити аспект, пов'язаний із чинником впливу особи - керівника, спеціаліста, тобто безпосереднього виконавця - на результати управ-

лінських рішень у будь-якій сфері суспільного життя. Праця в державному органі висуває низку вимог до загальної базової професійної підготовки, етики поведінки, ділових якостей та специфічного державницького менталітету службовців.

Професійні й ділові якості державних службовців можуть бути визначені з урахуванням наступних *трьох блоків*: *особистісний* (активність, ділова спрямованість, комунікація; мотивація, вміння приймати правильні рішення); *інтелектуальний* (компетентність, аналітичність мислення); *діловий*, пов'язаний з особливостями нервової системи (сила і працездатність, стійкість до стресів, емоційна стійкість).

Наразі практика свідчить, що кадрова політика сучасного європейського зразка повинна бути особистісно-орієнтованою, тобто формуватися через модель індивідуального підходу до кожного державного службовця. Саме такий кадровий менеджмент є дієвим у розвинених країнах Європейського Союзу. Сьогодні, в умовах євроінтеграції, зростає роль особи державного службовця, його знань, умінь та навичок у процесі реалізації політики держави. Зважаючи на це, компетентність у сфері діяльності, функцій і повноважень ЄС та його інституцій є однією з передумов психологічної готовності державних службовців швидко і ефективно вирішувати питання європейської інтеграції, знаходити шляхи вирішення можливих спірних питань тощо.

Найбільш актуальні напрацювання щодо знань, умінь та навичок, які сприяють і допомагають процесам європейської інтеграції визначають наступне: своєчасно виконувати зобов'язання, які держава взяла на себе, обравши шлях євроінтеграції; відігравати активну роль в євроінтеграційних процесах, використовуючи їх на користь власної держави, зокрема мати необхідні фахові, експертні чи технічні знання у своїх секторах і галузях; розуміти національні інтереси і мати здібності захищати їх; знати процедури і правила (протокол, голосування тощо), за якими приймаються рішення в ЄС; мати розвинуті комунікативні і лідерські навички (наприклад, спілкування з колегами, ведення переговорів, вміння переконувати), щоб впливати на процес прийняття рішень та вироблення політики в ЄС; прискорювати процеси європеїзації у державі, зокрема завдяки прискоренню перекладу *acquis communautaire* та поширенню інформації про ЄС, а також через створення налагодженої системи координації всередині уряду, між різними гілками влади, між урядом та інституціями ЄС; своєчасно реагувати на вимоги і виклики євроінтеграції, зокрема нарощувати спроможність через запровадження системи підготовки і підвищення кваліфікації державних службовців, застосування методів самооцінки та вимірювання адміністративної спроможності; здійснювати планування, спираючись на стратегічне бачення, політичний аналіз і прогнозування, зокрема вміти передбачати розвиток подій на європейській арені і вдома; узгоджувати політику європейської інтеграції із внутрішньою політикою; спрогнозувати нову роль, функції і завдання уряду та реформувати урядові структури відповідно до прогнозу; запровадити систему управління змінами; впроваджувати зміни, спираючись на аналіз і обираючи між кількома альтернативами; повсякчас прилаштовувати систему багатовекторного співробітництва на національному та наднаціональному рівнях до змін, що відбулися чи мають відбутися [4].

Заслугує на увагу також такий аспект у дослідженні даного питання, як корупція серед чиновників та службов-

ців державних установ. У процесі формування професійних здатностей і якостей державних службовців в напрямку побудови нового публічного управління першочерговими стають питання прозорості і відкритості їх діяльності, формування довіри громадськості до цих осіб. У цьому контексті необхідним стає цілеспрямоване формування нової генерації професіоналів, здатних адекватно реагувати на суспільні виклики, рівноправно працювати у сфері креативних ідей, використовувати інноваційні технології налагодження взаємин з громадською, ефективно дотримуватись соціальних і культурних цінностей, мати не тільки навички ведення переговорів та ділового спілкування, а й обміну базовими суспільними цінностями та комунікації з населенням. На цьому аспекті і зосереджено увагу в працях Ю. В. Ковбасюк, К. О. Ващенко, Ю. П. Сурмін: “Актуальною є проблема подолання кадрових деформацій в органах державної влади, органах місцевого самоврядування і, передусім, забезпечення захисту прав людини та формування антикорупційних механізмів у кадровій сфері. Йдеться про реалізацію конституційних положень щодо рівного права на доступ до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, на кар’єрне просування на основі заслуг; подолання корупційної практики, номенклатурної закритості кар’єри, суб’єктивності кадрових призначень, подвійних стандартів тощо” [2, с. 14].

Відповідно до Концепції адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу, пріоритетними напрямками реформування і модернізації державної служби до стандартів Європейського Союзу є:

- удосконалення правових засад функціонування державної служби;
- реформування системи оплати праці державних службовців;
- встановлення порядку надання державних послуг та вдосконалення нормативного регулювання вимог професійної етики державних службовців;
- удосконалення та підвищення ефективності управління державною службою;
- професіоналізація державної служби [8].

Одним із дієвих інструментів вирішення проблем у реформуванні державної служби та підвищенні професійних якостей державних службовців і як кінцевий результат їх модернізація, визнано в європейських країнах впровадження систем управління якістю. І саме від якості прийняття управлінських рішень, від якості надання адміністративних послуг й залежатиме втілення всіх реформ та наближення України до Європейської спільноти.

Доцільно навести думку К.О. Кікіньової, яка вважає, що “метою професіоналізації державної служби є підвищення якості надання управлінських послуг, упровадження серед державних службовців основних принципів управління, кодексу етики та професіоналізму. Результат професіоналізації буде найбільш ефективним, якщо вона охоплює верхні позиції, тобто керівництво органу влади, і далі впроваджується вниз ієрархічними сходами. Професіоналізація містить у собі поєднання трьох складових: розвиток професії, становлення державного службовця як фахівця-професіонала та становлення державних службовців як специфічної соціально-професійної групи” [4]. Цим самим дослідник акцентує увагу на доцільності практичного аспекту професіоналізації, що полягає у набутті та вдосконаленні державними службовцями необхідних для професії знань, вмінь та навичок, застосуванні їх у практичній діяльності.

Таким чином, для модернізації професійних якостей державного службовця, враховуючи європейські стандарти державної служби, необхідно: 1) дотримуватись етики поведінки; 2) якісно вирішувати завдання відповідно до своїх службових обов’язків, результати яких відповідають вимогам суспільства; 3) бути компетентним, ефективним; 4) орієнтуватись на задоволення потреб конкретних груп споживачів державних послуг; 5) вміти ефективно спілкуватися; 6) мати мотивацію до роботи та задоволення від неї; 7) використовувати новітні технології у своїй діяльності; 8) досягати певного необхідного рівня професійних особистісних якостей, знань і вмінь; 9) бути доброзичливим, чуйним, співчувати іншим; 10) бути відповідальним за свої вчинки; 11) не використовувати дискримінаційних методів проти інших осіб щодо національності, мови, кольору, культури, віку, політики, релігії або сексуальної орієнтації; 12) вміти надихати колег та клієнтів; 13) бути людиною з гідною репутацією та високими моральними принципами; 14) турбуватися за своє кар’єрне зростання та професійний розвиток; 15) бути відкритим до інновацій; 16) мати бажання постійно підвищувати свій рівень знань за фахом, навчатися; 17) бути відданим професії, вміти робити якісну та кількісну самооцінку своєї праці.

Практичний аспект модернізації професійних якостей державних службовців може полягати і у постійному супроводі професійної діяльності спеціаліста, який може здійснюватись у формі різнопланового консультування, тренінгів, надання методичної та практичної допомоги. Супровід дозволяє змінити негативні професійні установки службовців, реконструювати професійний досвід, а також сформувати нові зразки професійної поведінки. Такі заходи поєднуються з управлінням кар’єрою персоналу.

ВИСНОВКИ

Модернізація професійних якостей державних службовців в умовах євроінтеграції, являє собою системне соціальне явище та діяльнісний процес якісних та кількісних змін у професіональній сфері державних службовців. Основним джерелом, передумовою і чинником появи готовності до євроінтеграції державних службовців є активізація процесів співпраці та взаємодії органів державної влади України з Європейським Союзом та його інституціями. Євроінтеграційні процеси все частіше ставлять перед державними службовцями України завдання, пов’язані з міжнародним співробітництвом, вирішенням спільних “європейських” справ. Вирішення європейських питань вимагає нового, якісно відмінного від традиційного рівня професійної компетенції сучасного управлінця органів державної влади як передумови психологічної готовності. Він має ґрунтуватися, передусім, на позитивній настанові державного службовця на євроінтеграційні процеси, тобто важливими є не просто знання політики європейської інтеграції України, а й мотиви, внутрішні стимули і готовність до її активного запровадження. Необхідними складовими компетентності персоналу державної служби в контексті європейського виміру є висока комунікативна культура і, в першу чергу, володіння однією з мов країн Європейського Союзу, знання етапів становлення й розвитку ЄС та історії налагодження й підтримки взаємин з Україною, наявність управлінської культури, зорієнтованої на практику управління в державах-членах Європейського Союзу. Важливими є уміння й навички розробки й прийняття рішень у національній та

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ

наднаціональній інституційних системах ЄС, Особливим фактором розвитку й позитивну роль у модернізації якостей державних службовців України може зіграти міжнародний досвід, насамперед, країн Європейського Союзу, впровадження європейських стандартів державної служби та орієнтація на якість надання послуг населенню.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Артеменко Н. Професіоналізація державних службовців як пріоритет здійснення державної кадрової політики / Н. Артеменко // Державне управління та місцеве самоврядування: зб. наук. пр. / [голов. ред. С. М. Серьогін]. - Дніпропетровськ, 2010. - Вип. 2 (5). - С. 205-212.
2. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку / Ю. В. Ковбасюк, К. О. Вашенко, Ю. П. Сурмін та ін.; за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка, К. О. Вашенка, Ю. П. Сурміна. - К. : НДДУ, 2012. - 72 с.
3. Енциклопедія державного управління: у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президенті України; Т.6: Державна служба / наук. -ред. колегія: С. М. Серьогін (співголова), В. М. Сороко (співголова) та ін. - 2011. - 524 с.
4. Кікіньова К. О. Професіоналізація як процес підвищення ефективності державної служби в контексті європейських стандартів // [Електронний ресурс] / К. О. Кікіньова. - Режим доступу: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2008-2/doc/3/09.pdf>.
5. Колісниченко, Н. М. Особливості професіоналізації державних службовців: етапи, стадії, підходи / Н. М. Колісниченко, Г. Г. Стойкова. - [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/e-journals/tppd/2008-4/R_3/09knmesp.pdf.
6. Липовська Н. А. Реформування системи професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: теоретичні аспекти / Н. А. Липовська // Державне управління та місцеве самоврядування. - Дніпропетровськ : Грані, 2012. - № 12 (92). - С. 144-148.
7. Окіс О. Я. Проблеми професійного розвитку державних службовців / О. Я. Окіс // Актуальні проблеми державного управління: Зб. наук. пр. - Х.: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2009. - № 1 (35). - С. 195-204
8. Про Концепцію адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу: Указ Президента України № 278/2004 від 05.03.2004 р. - [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/278/2004>.
9. Турчинов А. И. Професионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики / А. И. Турчинов. - М.: МПСИ, Флинта, 1998. - 272 с.
10. Ярмистий М. Актуальні питання професійної компетентності службовців місцевих державних

адміністрацій / М. Ярмистий // Вісник державної служби України. - 2003. - № 4. - С. 28-32.

REFERENCE

1. Artemenko N. Profesionalizatsiia derzhavnykh sluzhbovtziv yak priorytet zdiisnennia derzhavnoi kadrovoi polityky / N. Artemenko // Derzhavne upravlinnia ta mistseve samovriaduvannia : zb. nauk. pr. / [holov. red. S. M. Serohin]. - Dnipropetrovsk, 2010. - Vyp. 2 (5). - S. 205-212
2. Derzhavna kadrova polityka v Ukraini: stan, problemy ta perspektyvy rozvytku / Yu. V. Kovbasiuk, K. O. Vashchenko, Yu. P. Surmin ta in.; za zah. red. Yu. V. Kovbasiuka, K. O. Vashchenka, Yu. P. Surmina. - K. : NDDU, 2012. - 72 s.
3. Entsyklopediia derzhavnoho upravlinnia : u 8 t. / Nats. akad. derzh. upr. pry Prezydentovi Ukrainy ; T. 6 : Derzhavna sluzhba / nauk.-red. kolehiia : S. M. Serohin (spivholova), V. M. Soroko (spivholova) ta in. - 2011. - 524 s
4. Kikinova K. O. Profesionalizatsiia yak protses pidvyshchennia efektyvnosti derzhavnoi sluzhby v konteksti yevropeiskykh standartiv // [Elektronnyi resurs] / K. O. Kikinova. — Rezhym dostupu : <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2008-2/doc/3/09.pdf>.
5. Kolisnichenko, N. M. Osoblyvosti profesionalizatsii derzhavnykh sluzhbovtziv: etapy, stadii, pidkhody / N. M. Kolisnichenko, H. H. Stoikova. - [Elektronnyi resurs]. Rezhym dostupu: http://www.nbu.gov.ua/e-journals/tppd/2008-4/R_3/09knmesp.pdf.
6. Lypovska N. A. Reformuvannia systemy profesiinoho navchannia derzhavnykh sluzhbovtziv ta posadovykh osib mistsevoho samovriaduvannia: teoretychni aspekty / N. A. Lypovska//Derzhavne upravlinnia ta mistseve samovriaduvannia.- Dnipropetrovsk: Hrani, 2012.- № 12 (92).- S. 144-148.
7. Okis O. Ya. Problemy profesiinoho rozvytku derzhavnykh sluzhbovtziv / O. Ya. Okis // Aktualni problemy derzhavnoho upravlinnia : Zb. nauk. pr. - Kh. : Vyd-vo KharPI NADU «Mahistr», 2009. - № 1 (35). - S. 195-204
8. Pro Kontseptsiiu adaptatsii instytutu derzhavnoi sluzhby v Ukraini do standartiv Yevropeiskoho Soiuzu: Ukaz Prezydenta Ukrainy № 278/2004 vid 05.03.2004 r. - [Elektronnyi resurs]. Rezhym dostupu: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/278/2004>.
9. Turchynov A. Y. Professyonalizatsiia y kadrovaia polityka: problemy razvytyia teoryy y praktyky / A. Y. Turchynov. - M. : MPSY, Flynta, 1998. - 272 s.
10. Iarmystyi M. Aktualni pytannia profesiinoin kompetentnosti sluzhbovtziv mistsevyykh derzhavnykh administratsii / M. Iarmystyi // Visnyk derzhavnoi sluzhby Ukrainy. - 2003. - № 4. - S. 28-32.

Стаття надійшла до редакції 04.03.2019 р.