

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ
ТА ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ
КАФЕДРА ПАРЛАМЕНТАРИЗМУ

КВАЛІФІКАЦІЙНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА
на тему

«РОЗВИТОК ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ В ПОСАДОВИХ ОСІБ
ПРЕДСТАВНИЦЬКИХ ОРГАНІВ ВЛАДИ В УКРАЇНІ»

До захисту

Студента 2 курсу магістратури заочної форми
навчання спеціальності 281 «Публічне
управління та адміністрування» освітньо-
професійної програми «Парламентаризм та
парламентська діяльність»
Сікорського Володимира Степановича

Науковий керівник
к.філос.н. Лілія ГРИГОРОВИЧ

Засвідчую, що в цій кваліфікаційній роботі
немає запозичень із праць інших авторів без
відповідних посилань

Студент

(підпис)

Робота допущена до захисту в екзаменаційній комісії рішенням кафедри
парламентаризму від «04» 12 2023 р., протокол № 14.

Завідувач кафедри парламентаризму, доктор політичних наук, професор
Гошовська Валентина Андріївна

(підпис)

КИЇВ – 2023

АНОТАЦІЯ

Сікорський В.С. Розвиток професіоналізму в посадових осіб представницьких органів влади в Україні. – Кваліфікаційна магістерська робота на правах рукопису.

Кваліфікаційна магістерська робота на здобуття ступеня вищої освіти другого (магістерського) рівня галузі знань 28 «Публічне управління та адміністрування», спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування». – Навчально-науковий інститут публічного управління та державної служби Київського національного університету імені Тараса Шевченка, Київ, 2023.

Зміст роботи. Досліджено професіоналізм як об'єкт наукових досліджень та виявлено сутність поняття «професіоналізм посадових осіб представницьких органів влади». Охарактеризовано сучасний стан професіоналізму та виявлено професійні якості, які характеризують професіоналізм посадових осіб представницьких органів влади. Проаналізовано зарубіжний досвід з питань підвищення професіоналізму публічних службовців та сформовано рекомендації для застосування в практичній діяльності з підвищення професіоналізму посадових осіб представницьких органів влади в Україні. Запропоновано механізм оцінки професіоналізму посадових осіб представницьких органів влади. Обґрунтовано модель підвищення рівня професіоналізму посадових осіб представницьких органів влади.

Ключові слова: професіонал, професіоналізм, представницькі органи влади, посадова особа, підвищення рівня професіоналізму.

ANNOTATION

Sikorsky V.S. Development of professionalism in officials of representative authorities in Ukraine. – Qualifying scientific work as a manuscript.

Qualifying scientific work for obtaining an educational degree at the second level of higher education (Master's degree), field of study: 28 «Public Management and

Administration», specialty: 281» Public Management and Administration». – Educational and Scientific Institute of Public Administration and Civil Service of Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine, 2023.

Contents of annotation. Professionalism as an object of scientific research was investigated and the essence of the concept "professionalism of officials of representative authorities" was revealed. The current state of professionalism is characterized and professional qualities that characterize the professionalism of officials of representative authorities are identified. The foreign experience in improving the professionalism of public servants was analyzed and recommendations were formed for application in practical activities to improve the professionalism of officials of representative authorities in Ukraine. A mechanism for assessing the professionalism of officials of representative authorities is proposed. The model of raising the level of professionalism of officials of representative authorities is substantiated.

Keywords: professional, professionalism, representative authorities, official, raising the level of professionalism.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ МАГІСТЕРСЬКОЇ РОБОТИ

Сікорський В. Теоретичні засади професіоналізації представницьких органів влади в Україні. Цінність незалежності – рушійна сила державотворення : матеріали щорічного загальнонаціонального круглого столу (Київ, 6 верес. 2023 р.) : / за заг. ред. Л. Г. Комахи, В. А. Гошовської. Київ : ННІ ПУДС КНУ, 2023. С. 54-55.

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ СТАНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ПОСАДОВИХ ОСІБ ПРЕДСТАВНИЦЬКИХ ОРГАНІВ ВЛАДИ	10
1.1. Професіоналізм як об'єкт наукових досліджень	10
1.2. Сутність поняття «професіоналізм посадових осіб представницьких органів влади»	18
Висновки до розділу 1	27
РОЗДІЛ 2 СУЧАСНІ ПРОЦЕСИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ПОСАДОВИХ ОСІБ ПРЕДСТАВНИЦЬКИХ ОРГАНІВ ВЛАДИ	29
2.1. Аналіз сучасного стану рівня професіоналізму посадових осіб представницьких органах влади	29
2.2. Міжнародний досвід підвищення рівня професіоналізму посадових осіб представницьких органах влади	37
Висновки до розділу 2	44
РОЗДІЛ 3 КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ПОСАДОВИХ ОСІБ ПРЕДСТАВНИЦЬКИХ ОРГАНАХ ВЛАДИ	46
3.1. Обґрунтування моделі підвищення рівня професіоналізму посадових осіб представницьких органів влади	46
3.2. Підвищення професіоналізму посадових осіб представницьких органів влади на основі застосування методів стимулювання	53
Висновки до розділу 3	62
ВИСНОВКИ.....	64
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	68

ВСТУП

Актуальність теми. Головним завданням для успішного здійснення в Україні соціально-економічних і політичних перетворень є подолання деформацій держави, зумовлених «системною» некомпетентністю посадовців представницьких органів влади. В цих умовах нагальною постає потреба у кваліфікованих і високопрофесійних «агентах змін», здатних реалізувати в країні якісні суспільні перетворення та визначити стратегію управління суспільними змінами, управління майбутнім, а також привести систему публічного управління в Україні до норм та стандартів ЄС.

На тлі вказаного, проблематика розвитку та підвищення професіоналізму в посадових осіб представницьких органів влади в Україні набуває особливої актуальності.

Питання професіоналізації публічних службовців висвітлювалися українськими та зарубіжними науковцями та дослідниками у своїх працях, зокрема: Ващенко К., Гончарук Н., Гошовська В., Грущинська Н., Даниленко Л., Григор'єва С., Грищук А., Дейнега Х., Дзєга В., Доценко Т., Драгомирецька Н., Дригуля Н., Дюркгейм Е., Зінченко О., Іванов А., Карпа М., Ківалов С., Кікіньова К., Колісніченко Н., Коломоєць Т., Кормишкін Ю., Костенко О., Кривенкова Р., Круп'як Л., Круп'як І., Лавріненко В., Лесечко М., Малиновський В., Мосов С., Наливайко Л., Нижник Н., Нинюк І., Озірська С., Пірен М., Рудницька Р., Савченко Б., Селіванов С., Серьогін С., Сікорська І., Сіліна Ю., Слоньовський М., Соколовська А., Сороко В., Стойкова Г., Татоян Д., Толкованов В., Чемерис А., Ягупов В. та ін. У наукових доробках висвітлюються питання професіоналізації публічних службовців, історичні етапи її становлення та розвитку публічної служби, особливості професійного розвитку публічних службовців тощо.

Водночас, незважаючи на численні наукові розробки з проблематики діяльності представницьких органів влади, набуває особливої актуальності необхідність розробки теоретичних засад та науково-обґрунтованих

рекомендацій з підвищення рівня професіоналізму посадових осіб представницьких органів влади в Україні.

Мета та завдання дослідження. Мета магістерської роботи полягає в розробці теоретичних засад та науково-обґрунтованих рекомендацій з підвищення рівня професіоналізму посадових осіб представницьких органів влади в Україні.

Виходячи з мети у магістерській роботі поставлені наступні *завдання*:

– дослідити професіоналізм як об'єкт наукових досліджень та виявити сутність поняття «професіоналізм посадових осіб представницьких органів влади»;

– охарактеризувати сучасний стан професіоналізму та виявити професійні якості, які характеризують професіоналізм посадових осіб представницьких органів влади;

– проаналізувати зарубіжний досвід з питань підвищення професіоналізму публічних службовців та сформулювати рекомендації для застосування в практичній діяльності з підвищення професіоналізму посадових осіб представницьких органів влади в Україні;

– запропонувати механізм оцінки професіоналізму посадових осіб представницьких органів влади;

– обґрунтувати модель підвищення рівня професіоналізму посадових осіб представницьких органів влади.

Об'єкт дослідження – діяльність посадових осіб представницьких органів влади.

Предмет дослідження – підвищення професіоналізму в посадових осіб представницьких органів влади в Україні.

Методи дослідження. Методологічною основою дослідження є діалектичний метод наукового пізнання публічних процесів та явищ, що дає сприяє розгляду представницьких органів влади у їх розвитку, зв'язку із суспільством, виявленню сталих закономірностей та тенденцій динаміки рівня професіоналізму посадових осіб представницьких органів влади. Основою

дослідження визначено спеціальні наукові методи системного, історичного, структурно-функціонального аналізу. Системний метод використаний насамперед для визначення механізму оцінки професіоналізму посадових осіб представницьких органів влади; історичний – для дослідження професіоналізму як об'єкт наукових досліджень; структурно-функціональний – для обґрунтування моделі підвищення рівня професіоналізму посадових осіб представницьких органів влади.

З використанням вказаних методів дослідження було здійснено комплексний аналіз поставлених завдань та отримано достовірні теоретичні, практичні результати, сформульовано висновки роботи.

Наукова новизна одержаних результатів. Кваліфікаційна магістерська робота є комплексним дослідженням з публічного управління, в якому отримано нові науково обґрунтовані результати щодо розробки теоретичних засад та науково-обґрунтованих рекомендацій з підвищення рівня професіоналізму посадових осіб представницьких органів влади в Україні. Основні положення, що мають елементи новизни, полягають у такому:

уперше:

обґрунтовано модель підвищення рівня професіоналізму посадових осіб представницьких органів влади, що базується на компетентнісному підході до професіоналізму посадової особи, до складу якої входять три взаємопов'язаних і взаємообумовлених між собою блоків, які складають зміст професіоналізму: особистісні та професійні якості; знання, навички та здібності; компетентність та досвід. Підвищення рівня професіоналізму посадових осіб представницьких органів влади передбачають здійснення заходів, а саме за блоком «Особистісні та професійні якості» – системи заходів особистісного розвитку: самореалізація та самовдосконалення особистості, підвищення мотивації і зацікавленості посадових осіб, формування морально-етичних принципів та високої культури поведінки; за блоком «Знання, навички та здібності» – системи навчання посадових осіб: підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації, стажування, самоосвіта; за блоком

«Компетентність та досвід» – системи заходів із стимулювання розвитку компетентності: забезпечення гідного рівня оплати праці посадових осіб залежно від рівня їх компетентності і досвіду, можливість кар'єрного розвитку та зростання, застосування компетенції лідерства, дотримання професійної етики, забезпечення належних матеріально-технічних умов праці;

удосконалено:

термінологічний апарат за темою дослідження, а саме запропоновано доповнити його дефініцією «професіоналізм посадових осіб представницьких органів влади», під якою розуміється найвищий рівень професійного розвитку та досконалості у виконанні нових практичних функцій, розв'язання нових завдань шляхом розвитку нових професійних компетенцій посадових осіб представницьких органів влади, складається із особистого професійного зростання посадовця і становить собою набуття або удосконалення ним нових професійних знань, умінь, навичок, компетенцій, які він використовує чи буде використовувати упродовж своєї професійної діяльності;

класифікацію професійних якостей, які характеризують професіоналізм посадових осіб представницьких органів влади, запропонувавши виділяти: особистісні (активність, ініціативність, комунікабельність, мотивація, рішучість, наполегливість, уважність, відповідний рівень емпатії, психологічна стійкість, спроможність до навчання); інтелектуальні (компетентність, аналітичне мислення, професіоналізм, глобальність мислення, відчуття ситуації, творчість, креативність); ділові (працездатність, стресостійкість, організованість, упевненість, послідовність, відповідальність, ризиковість, спостережливість, дисциплінованість, спроможність працювати в команді);

дістало подальшого розвитку:

механізм оцінки професіоналізму посадових осіб представницьких органів влади, основними елементами та складовими якого визначено: оцінку впливу на рівень професіоналізму якостей та здібностей посадової особи; оцінку впливу на рівень професіоналізму зовнішніх і внутрішніх чинників;

оцінку специфічної професійної компетентності; рівні оцінювання; критерії шкали оцінки якості виконаної роботи.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, виконане дослідження дозволяє сформулювати рекомендації з підвищення рівня професіоналізму посадових осіб представницьких органів влади.

Структура та обсяг кваліфікаційної магістерської роботи. Кваліфікаційна магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, який налічує 84 найменування. Загальний обсяг роботи становить 75 сторінок, із них 67 сторінок основного тексту. Робота містить 7 рисунків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ СТАНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ПОСАДОВИХ ОСІБ ПРЕДСТАВНИЦЬКИХ ОРГАНІВ ВЛАДИ

1.1. Професіоналізм як об'єкт наукових досліджень

Успішність політичних та соціально-економічних перетворень в Україні насамперед залежить від ефективної роботи владних органів, у тому числі й представницьких органів влади.

Наявні в країні проблеми економічного, соціального та гуманітарного розвитку, незавершеність та фрагментарність реформ доводять необхідність проведення єдиної державної кадрової політики, спрямованої на підвищення професіоналізму посадових осіб представницьких органів влади. Лише високопрофесійні посадовці представницьких органів влади здатні вирішувати складні проблеми, діючи на засадах демократизму та у співпраці з громадськістю та формуючи політику на всіх рівнях влади.

Одним із пріоритетних напрямів, який має суттєвий вплив на процес та результат здійснення реформ, економічний, соціальний та гуманітарний розвиток держави, є формування професійного складу посадових осіб представницьких органів влади. Тому йдеться про всеосяжну професіоналізацію представницьких органів влади та посилення вже напрацьованих підходів до управління персоналом представницьких органів влади.

Перспективи суспільного розвитку вимагають здійснення детального наукового аналізу категорії «професіоналізм».

Враховуючи особливість цієї категорії, що поєднує з одного боку специфічні якості окремої людини, а з іншого впливи конкретної діяльності та оточуючого середовища, аналіз вказаної категорії доцільно здійснювати з позиції різних галузей науки: філософії, психології, соціології, педагогіки,

економіки, тощо. Суттєве значення для аналізу має дослідження категорії, зроблені правознавцями та політологами, що пов'язували витoki здійснення аналізу із суспільними процесами та правовими аспектами формування і прояву професіоналізму.

Адже, як зазначає Ківалов С.В., «чітка професійна позиція – це і принциповість, і компетентність, і знання, і навички, і досвід» [28, с.5]. Подібний підхід є запорукою застосування інноваційних підходів до здійснення функціональних обов'язків, а також відповідальності за їх результати.

Аналіз факторів впливу, механізмів формування та наслідків запровадження являється основою для визначенні сутності і місця професіоналізму в житті не лише окремої людини, а й суспільства чи держави в цілому.

У науковому колі, незважаючи на специфічність прояву професіоналізму в різних типів особистостей та у різних сферах професійної діяльності, сформувалися узагальнені підходи до змістовної характеристики категорії «професіоналізм». Зокрема, низка авторів пов'язують професіоналізм з «професійною структуризацією, диференціацією та інтеграцією, спираючись на систему розподілу праці та репрезентації інтересів» [30, с.6]. Зокрема, Г. Спенсер та Е. Дюркгейм роблять акцент на еволюції соціальних інститутів з відповідною репрезентацією інтересів [72; 19].

М. Вебер під професіоналізмом розуміє як «похідну від поведінки індивіда, на яку впливають економічні, соціальні та технологічні чинники» [6].

Існують різні підходи до тлумачення поняття «професіоналізму» та характеристик його змісту. Тому варто розпочати дослідження із визначення поняття «професіоналізм» та його співвіднесення із поняттями «компетентність», «кваліфікація», «компетенція», «досвід».

Під професіоналізмом розуміється ступінь досконалості, за якого людиною в своїй діяльності досягається найвища сходинка майстерності в

своїй сфері занять [4, с. 239].

На думку вітчизняних науковців з державного управління, професіоналізмом є «інтегрована характеристика якостей працівника, який високою мірою відповідає вимогам робочого місця, професійної діяльності. У широкому значенні – динамічна якість, що формується у процесі професійного становлення працівника, інтегрування його особистості у професійну діяльність» [20, с. 601].

Професіоналізм розуміється як «багатогранне явище, зокрема це сукупність освіти, саморозвитку фахівця, особистісних якостей, власного досвіду, сили волі тощо» [69, с. 2]. Його можна охарактеризувати як внутрішнє ставлення особи до праці. Головні вимоги, що впливають на розуміння професіоналізму посадової особи (особистий професіоналізм), полягають у виконанні посадових обов'язків з використанням здобутих знань та певного досвіду, наявних умінь, навичок, а також особистісних здібностей.

Таким чином, професіоналізмом, на думку Слоньовського М. В., є «найкращі досягнення, результати у певному виді діяльності за допомогою власного досвіду, освіти, навичок, вмінь» [69, с. 2]. Науковець стверджує, що професіоналізм дозволяє фахівцю будувати власну ділову кар'єру, інноваційно та раціонально виконувати завдання. Він вступає основою професійного розвитку публічного службовця, адже завдяки професіоналізму останній ефективно виконує свої посадові обов'язки, що, у свою чергу, впливає на його кар'єрний розвиток та зростання.

Термін «професіоналізм» вживається поряд з терміном «компетентність». Під компетентністю розуміється діяльнісна характеристика, що вказує на ступінь прояву професіоналізму і являється не лише характеристикою професійної діяльності, а й моральною категорією - відповідальністю, яка впливає на процес професійного зростання фахівця.

З позиції акмеології професійна компетентність вважається головною складовою частиною професіоналізму особистості та професійної діяльності, тобто важливою умовою становлення професіонала.

Професіоналізмом є певна система організації свідомості та психіки людини. Підвищення рівня компетентності слугує стимулом до формування нових навичок та вмінь, тобто до зростання професійної майстерності. Внаслідок розвитку компетентності посилюються особистісно-професійні стандарти, що в свою чергу впливає на мотивацію особистісних і професійних досягнень.

Таким чином, термін «компетентність» за змістом є вужчим поняттям, ніж термін «професіоналізм». Термін «компетентність» вживається для позначення високого рівня професіоналізму та кваліфікації. Компетентність професіонала реалізується в діяльності тоді, коли людини має можливість і здатність рефлексивно використовувати свій інноваційний потенціал, використовувати творчий підхід та адаптувати сформовані раніше ресурси діяльності під новий зміст або способи самої діяльності.

Співвідносячи поняття «компетентність» і «кваліфікація», варто зазначити, що поняття «кваліфікація» характеризує якість професійної діяльності, рівень підготовки фахівця до трудової діяльності, але не розглядає самого суб'єкта діяльності, його особистості, індивідуальних здібностей, чи інших особливостей і якостей. Характеристика професійної діяльності визначає взаємозв'язок і взаємовідповідність мети і результату праці працівника, проте того результату, який отримав позитивну оцінку з боку незалежних експертів.

Співвідносячи поняття «компетентність» і «компетенція», зауважимо, що вони є різними за змістом. Компетенція характеризує певну сферу та коло питань, які працівник уповноважений вирішувати. Компетентність виступає багатовимірним поняттям, що характеризує різні сфери людської діяльності: пізнавальну, культурну, громадську, трудову чи побутову.

Компетенція виступає узагальненими способами дій, що забезпечують продуктивне здійснення професійної діяльності. В основі компетенції лежать діяльні здібності як сукупність способів дій.

Реалізація компетенції забезпечується з метою вирішення теоретичних і

практичних завдань під час виконання різноманітних видів діяльності, тому до її структури входять крім процедурних (діяльнісних) знань, умінь і навичок, також мотиваційна і емоційно-вольова складові. Важливою складовою компетенції є досвід, яким вважається інтеграція в єдине ціле дій, способів і прийомів розв'язування тих чи інших завдань, засвоєних людиною.

Таким чином, професіоналізм – це особлива здатність людини систематично, надійно та ефективно виконувати складну діяльність в найрізноманітніших умовах. Поняття «професіоналізм» характеризує такий рівень оволодіння людиною психологічною структурою професійної діяльності, яка узгоджується із існуючими в суспільстві стандартами і об'єктивними вимогами. Засвоєння професіоналізму базується на наявності відповідних здібностей, бажанні і характері, готовності постійно навчатися й удосконалювати свою майстерність. Це не лише характеристики висококваліфікованої праці, а й особливий світогляд людини.

Отримання випускником вищого навчального закладу диплома, сертифіката про здобуття вищої освіти - це ще не ознака його професіоналізму. Потрібен певний час для набуття випускником професійного досвіду, а також відповідна професійне середовище для забезпечення формування особи як професіонала. Тож наявність в особи диплому, яким підтверджується рівень її кваліфікації (насамперед, деякої сукупності знань, що свідчать про обізнаність особи в певній професійній сфері), є необхідною, але недостатньою умовою для подальшого становлення професіоналізму. Адже людина може набути цю властивість в результаті спеціальної підготовки і досвіду роботи, але може і не набути її, а лише «рахуватися» професіоналом.

Професійна компетентність є необхідною складовою професіоналізму людини. Існують різні підходи до визначення цього поняття. Поняття професійної компетентності зводиться до розуміння його як «поглибленого знання», «стану адекватного виконання завдання», «здібності до актуального виконання діяльності» [37], тощо. Найчастіше вказане поняття застосовується для вираження високого рівня професіоналізму та кваліфікації. Професійною

компетентністю вважається характеристика якості підготовки фахівця, відображення потенціалу ефективності його трудової діяльності.

Науковцями виділяється чотири види професійної компетентності: соціальна, спеціальна, особистісна та індивідуальна.

Соціальна професійна компетентність зводиться до володіння особою способами спільної професійної діяльності та прийомами професійного спілкування, що є прийнятими в професійному співтоваристві.

Спеціальна (діяльнісна) професійна компетентність означає володіння особою діяльністю на високому професійному рівні і передбачає наявність спеціальних знань та вміння застосувати їх на практиці.

Особистісна професійна компетентність передбачає володіння особою способами самовираження і саморозвитку, а також засобами протистояння професійної деформації. До особистісної професійної компетентності також відноситься здатність особи планувати свою професійну діяльність, приймати самостійно рішення для вирішення проблеми.

Індивідуальна професійна компетентність відображає володіння особою прийомами саморегуляції, готовність її до професійного зростання, наявність стійкої професійної мотивації, несхильність особи до професійного старіння.

При цьому, одним із найбільш важливих компонентів професійної компетентності визнається здатність особи самостійно здобувати нові знання та вміння та використовувати їх у своїй практичній діяльності.

Здійснений аналіз дозволяє зробити висновок, що поняття «професіоналізм» є ширшим поняттям, ніж поняття «професійна компетентність».

Поняття «професіонал» і «професіоналізм» перебувають у безпосередньому взаємозв'язку та взаємозалежності. З юридичної точки зору, «професіоналом» вважається спеціаліст своєї справи, а «професією» виступає вид діяльності та занять особи, яка володіє низкою спеціальних фахових знань та умінь, а також практичних фахових навичок, набутих в результаті поглибленої загальної та спеціальної підготовки й досвіду роботи [78, с. 183-

184].

Професіонал – не лише фахівець, який здійснює будь-яку професійну діяльність, це особа, яка здійснює успішну адаптацію до професії й показує вільне володіння психологічними засобами праці. Професіонал не лише знає, як робити, але і вмє ці знання реалізовувати, прагнучи досягти необхідного результату.

Професіоналом є працівник, який має крім знань, умінь, особистих якостей та досвіду, ще й певну компетенцію, професійною надійність, здатність до самоорганізації та відповідальність. Він повинен не лише зуміти знайти проблему, а й сформулювати завдання і визначити спосіб його вирішення [23, с. 31],

Професіоналом вважається такий суб'єкт професійної діяльності, якому притаманні високі показники особистісного і діяльнісного професіоналізму, високого професійного і соціального статусу, такого рівня особистісної та діяльнісної нормативної регуляції, який забезпечує динамічний саморозвиток і самовдосконалення, соціально-позитивне особистісне і професійне досягнення [14, с.184].

Таким чином, поняття «професіоналу» розглядається під кутом приналежності до системи з двома важливими складовими: професіоналізм особистості і професіоналізм діяльності. До професіоналізму діяльності відноситься така якісна характеристика суб'єкта праці, що позначає високу професійну кваліфікацію і професійну компетентність такого суб'єкта, різноманітність його професійних навичок і умінь (особливо тих, що ґрунтуються на творчому вирішенні), володіння сучасними алгоритмами вирішення професійних задач, внаслідок чого забезпечується здійснення діяльності з високою і стабільною продуктивністю. До професіоналізму особистості відносять якісну характеристику суб'єкта праці, що позначає високий рівень особистісно-ділових якостей такого суб'єкта, важливих для професійного зростання, високий рівень креативності, мотивації, а також ціннісних орієнтацій, спрямованих на прогресивний розвиток фахівця [14,

с.174].

З точки зору педагогіки, поняття «професіоналізм» трактується як «здатність до компетентного виконання функціональних обов'язків, набута в ході навчальної і практичної діяльності; рівень майстерності та мистецтва в певному виді занять, який відповідає рівню складності завдань, що виконуються» [60, с.505].

З точки зору психології розвитку, поняттям «професіоналізм» позначається як «...інтегральна якість (новоутворення) суб'єкта праці, яка характеризує продуктивне виконання професійних завдань, зумовлена творчою самодіяльністю і високим рівнем професійної самоактуалізації» [24, с.16], а з точки зору психології праці – професіоналізмом є не лише більш високий рівень знань, умінь і результатів людської діяльності в певній сфері, але і певна система організації свідомості і психіки людини [30, с. 387].

Професіоналізм розвивається і вдосконалюється в процесі професійної діяльності. Формування професіоналізму є процесом проходження психофізіологічних змін особистості, що відбуваються під час тривалого виконання особою службових обов'язків, що забезпечують в особливих умовах більш ефективний рівень вирішення складних професійних завдань.

Підсумовуючи термінологічний аналіз окремих складових, синонімів та похідних поняття «професіоналізм посадових осіб представницьких органів влади» та пов'язаних з ним додаткових термінів та категорій, можна дійти висновку, що вказане поняття трактується як найвищий рівень професійного розвитку та досконалості у здійсненні нових практичних функцій, вирішенні нових завдань шляхом розвитку нових професійних компетенцій посадових осіб представницьких органів влади. Професіоналізм посадових осіб представницьких органів влади складається з особистого професійного зростання посадовця і становить собою набуття або удосконалення ним нових професійних знань, умінь, навичок, компетенцій, які він використовує чи буде використовувати у своїй професійній діяльності.

1.2. Сутність поняття «професіоналізм посадових осіб представницьких органів влади»

Досліджуючи сутність поняття «професіоналізм посадових осіб представницьких органів влади», особливий акцент науковці роблять на здатності завдяки професіоналізму впливати на певні суспільні групи, або інтегруючи їх, або, навпаки, провокуючи конфліктогенні ситуації в соціумі.

У перехідних суспільствах, до яких належить і сучасна Україна, подібний аспект набуває все більшої значущості. Трансформаційні перетворення всіх сфер суспільного і державного буття вимагає застосування високопрофесійного підходу зі сторони суб'єктів таких процесів. Адже відчутних позитивних зрушень, а також оперативного вирішення завдань можна досягти лише за допомогою достатньо високого рівня професіоналізму посадових осіб представницьких органів. Недостатність професіоналізму призводить до помилок, ускладнень, спричиняє розчарування, правовий нігілізм та безвідповідальність посадовців, як наслідок, провокує напругу та невдоволення у суспільстві.

Така ситуація призводить до дестабілізації та руйнації матеріальної та ідеальної сфер. Зазвичай розуміння сутності професіоналізму завжди було доволі широким та поєднувало не лише оцінку рівня спеціальної фахової підготовки особи, а морально-етичні чинники цього явища.

Науковці наводять «Батигінську», «фарисейську», «Веберівську» та «Кантівську» моделі трактування змісту поняття «професіоналізм». В рамках цих моделей стверджується, що загальний фон професіоналізму створюють здібності, знання, навички та цінності. Відтак, категорія «професіоналізм» є достатньо динамічною, і в ряді випадків може зростати, припинятись, або й перетворюватись на антипода – у разі настання професійної деформації чи професійної деградації.

Отже, професіоналізм не є постійною та незмінною категорією [28, с.4]. Йому притаманні як формування (розвиток), так і руйнація. З огляду на це підвищення рівня професіоналізму вимагає докладання постійних зусиль залежно від суспільних змін, що відбуваються у просторі та часі та визначають певні сучасні вимоги до змісту професіоналізму. Професійний розвиток особи досягається завдяки спільному впливу процесів навчання й виховання, засвоєння ціннісних орієнтацій суспільства, отримання досвіду практичної діяльності та адаптації його до сучасних суспільних вимог. За цих умов формується цілісна система, що приймається як професіоналізм індивідуума та суб'єкта професійної діяльності.

Професіоналізм посадових осіб представницьких органів влади формується в межах двох діяльнісних контурів (рис.1.1): «зовнішнього, пов'язаного з перетворювальною діяльністю, спрямованою на зовнішні для людини об'єкти (інформацію, процеси, людей тощо), та внутрішнього, пов'язаного із самоперетворювальною діяльністю, спрямованою на самоактуалізацію і професійний розвиток людини у процесі праці» [38].

Поєднання цих складових сприяє створенню нової якості – професіоналізму як здатність до стабільно успішного, кваліфікованого виконання професійних функцій і професійних завдань.

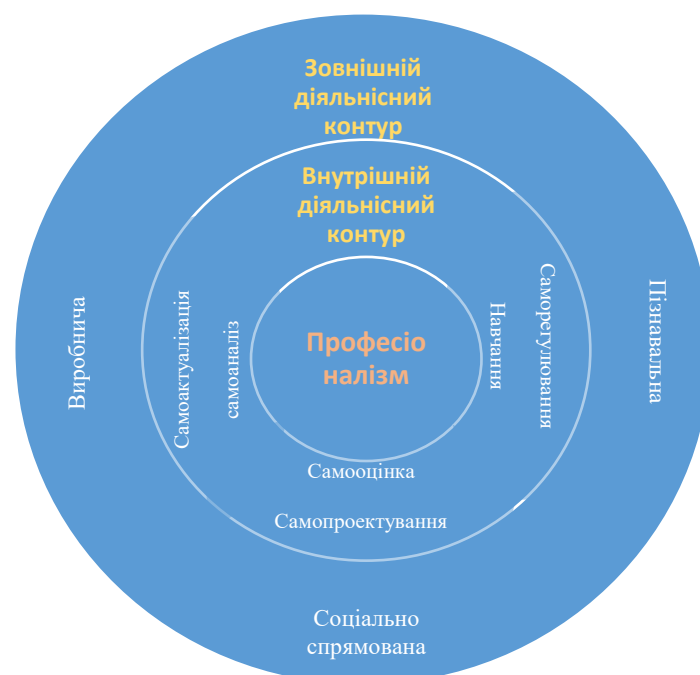


Рис. 1.1. Будова професіоналізму

Структуру зовнішнього діяльнісного контуру становлять такі базові складові: виробнича, пізнавальна, соціально спрямована; а внутрішнього діяльнісного контуру – самоактуалізація, самоаналіз, самооцінка, самопроекування, саморегулювання, навчання. Розвиненість зазначених структур особистості є передумовою успішного інтегрування посадової особи у професійну діяльність [62].

Професіоналізм, на думку С.В.Ківалова, поєднує в собі «економічну роль, форму організації праці та модель поведінки при виконанні певних дій» [28, с.5]. Автор зазначає, що таким чином утверджуються конкретні принципи та стандарти, що спрямовані на досягнення максимальної результативності та ефективності конкретної діяльності.

З цієї точки зору можна проаналізувати поняття «професіоналізм» у певній сфері професійної діяльності, наприклад, професіоналізм посадових осіб представницьких органів влади.

Професіоналізм посадових осіб представницьких органів влади покликаний забезпечити стабільність здійснення представницькими органами влади їх функцій, якісне здійснення повноважень посадовими особами представницьких органів влади, їх постійну готовність до вирішення складних завдань, до покращення своїх професійних якостей тощо.

Посадові особи представницьких органів влади повинні бути компетентними працівниками, тобто якісно і сумлінно здійснювати свої повноваження.

Передумовами становлення професіоналізму посадових осіб представницьких органів влади на сучасному етапі є:

- забезпечення результативності і ефективності діяльності представницьких органів влади в умовах політичної і економічної конкуренції;
- адаптація служби в представницьких органах влади до європейських стандартів шляхом оновлення системи законодавства з питань

функціонування представницьких органів влади;

- впровадження принципу політичної нейтральності посадових осіб представницьких органів влади;

- цілеспрямоване формування кадрового корпусу представницьких органів влади, його систематичне оновлення, подолання плинності кадрів;

- створення умов для формування результативної політико-адміністративної еліти держави [42, с.165].

Організація функціонування представницьких органів влади має здійснюватися на засадах професіоналізму і компетентності їх посадових осіб. Вказане є не лише однією з основних вимог, що впливає на формування і практичну діяльність персоналу представницьких органів влади, а й необхідна правова умова, без належного виконання якої не вбачається можливості отримання права на здійснення посадових повноважень.

Професіоналізм посадових осіб представницьких органів влади можна розглядати в широкому та у вузькому значеннях [46]. У широкому значенні йде мова про необхідність отримання професійної освіти, що сприяє виконанню функцій публічного управління. У вузькому – про якісне виконання спеціальних функцій і завдань, які є характерними для окремого виду публічного управління.

Професіоналізм посадових осіб представницьких органів влади характеризується високим рівнем кваліфікації; високою організованістю та продуктивністю; високою стабільністю, точністю і надійністю; оптимальною інтенсивністю і напруженістю; володінням сучасними техніками вирішення проблем. Характеризуючи професіоналізм посадових осіб представницьких органів влади, можна виділити такі його ознаки: 1) компетентність посадової особи – знання нею справи, наявність відповідної професійної освіти, фахових навиків у роботі, систематичне підвищення кваліфікації; 2) політична нейтральність посадової особи; 3) якісне систематичне виконання посадовою особою різних завдань, прийняття рішень, стабільність посадових відносин, відчуття стійкості професійної діяльності, якості здійснюваної роботи; 4)

регулярне отримання посадовою особою оплати за свою працю не нижче обумовлених розмірів.

Посадова особа представницьких органів влади повинна діяти, дотримуючись нормативно-правових актів, бути вільною від політичного впливу будь яких партій, рухів. При цьому забороняється використовувати посадове становище в інтересах тієї чи іншої політичної партії.

Професіоналізм посадових осіб представницьких органів влади покликаний забезпечити якісне виконання посадових обов'язків, стабільність служби в представницьких органів влади, здатність до вирішення складних ситуацій і завдань, а також готовність підвищувати свою кваліфікацію.

Процес становлення професіонала (професіоналізація), як вважає А.Маркова, є однією із сторін соціалізації, а також одним один із спектрів розвитку особистості [41, с. 63–64].

Професіоналізація розглядається як цілісний та безперервний процес становлення особистості спеціаліста, що починається з часу вибору та прийняття ним майбутньої професії, а закінчується з часу припинення особою активної трудової діяльності. Професіоналізація виступає одним із напрямів розвитку особистості, у рамках якого реалізовується специфічний комплекс суперечностей, властивий соціалізації особистості загалом [8; 9].

Таким чином, професіоналізація посадових осіб представницьких органів влади являється процесом становлення та розвитку особи як фахівця в системі публічного управління, який є постійним і ніколи не закінчується, адже особа постійно вдосконалює свою професійну майстерність.

В Енциклопедії державного управління під професіоналізацією розуміється «процес планування необхідних знань, умінь і навичок; адаптація до професійного середовища» [21, с. 368]. Крім того, цей процес розглядається у двох значеннях:

– у широкому значенні – як становлення професійної самосвідомості посадовця (тобто позначає особистісно-психологічний аспект, що відображений у понятті «професійний розвиток»); як формування

професійних умінь та знань, становлення посадовця як професіонала (соціальний аспект, що відображений у понятті «професійна соціалізація»);

– у вузькому значенні – як професійна соціалізація посадовця (означає засвоєння ним професійних норм, знань, цінностей; отримання умінь і навичок, потрібних для успішної професійної діяльності; становлення у особи професійної моралі та світогляду).

Н. Колісніченком і Г. Стойковою професіоналізація розглядається як «відкрита система, яка активно взаємодіє з викликами сьогодення» [31]. Науковці виділяють чотири функції професіоналізації публічної служби: «досягнення мети в процесі професійної діяльності, адаптація до вимог зовнішнього середовища, упорядкування й підтримка внутрішньої єдності системи органів влади, підтримка цінностей системи публічного управління за рахунок розвитку мотивації соціальних суб'єктів, формування і підтримки професійної культури» [31]. За їх визначенням професіоналізація передбачає тісний зв'язок працівника з його професійною діяльністю (професійну соціалізацію, професійне навчання, тощо.).

В. Луговий розглядає кадрову складову професіоналізації з позиції освітньо-професійного виміру, акцентуючи увагу на прагненні людей до професійного вдосконалення. Досягнення успішності посадовцем можливе за умови реалізації функціональної ролі професійної діяльності [21].

К. Кікіньова стверджує, що професіоналізація публічної служби є системним соціальним явищем та діяльнісним процесом якісних та кількісних змін у професійній діяльності публічних службовців. Науковець вказує на те, що професіоналізація є інструментом державної кадрової політики, поєднуючи такі складові як розвиток професії, становлення публічного службовця як фахівця-професіонала та становлення публічної служби як специфічної соціально-професійної групи. При цьому автор також розглядає професіоналізацію як «у широкому соціальному змісті (формування суспільних інститутів, правил, норм), так і у вузькому (побудова професійних груп з певними цінностями та інтересами; професійні позиції і ролі)» [29].

Український науковець В. Толкованов зазначає, що професіоналізація публічної служби обумовлює безперервність циклу навчання публічних службовців. Він вважає, що підвищення кваліфікації є одним з провідних видів навчання посадовців, який забезпечує його актуальність та безперервність протягом усього час кар'єрного зростання. Тому професіоналізація посадових осіб представницьких органів влади виступає одним із пріоритетних напрямів розвитку кадрової політики в публічному управлінні, що забезпечує комплектування представницьких органів влади згідно із сучасними вимогами управлінського процесу висококваліфікованими фахівцями [76].

Слоньовський М. В. вважає, що основні елементи професіоналізму посадових осіб представницьких органів влади зводяться до: процесів навчання, підвищення кваліфікації, самоосвіти та самовдосконалення [69, с.3].

Малиновський В.Я. до основних критеріїв професіоналізму посадових осіб представницьких органів влади відносить: «наявність вищої освіти; компетентність (знання, уміння та навички) у виконанні посадових обов'язків; наявність практичного досвіду роботи; дисциплінованість, відповідальність; чітке дотримання законодавства; політичну нейтральність; наявність організаторських, управлінських здібностей, ініціативність, творчість; здатність та бажання до просування в службовій кар'єрі; соціальну захищеність, а також його психологічні, моральні та етичні властивості» [40]. Водночас характер і зміст виконання посадових обов'язків посадовими особами представницьких органів влади вимагає від них не лише володіння базовими організаційно-управлінськими здібностями, компетентністю та ініціативністю у вирішенні встановлених завдань, а й наявності високих людських якостей, таких як порядність, вимогливість до себе, скромність і самокритичність, почуття відповідальності за доручену справу, турбота про державні та громадські інтереси. Таким чином, професіоналізм виступає головною якісною категорією посадової особи представницьких органів влади, що визначає результативність роботи і її кар'єру.

Український вчений Серьогін С.М. відносить до професійних та ділових

якостей посадових осіб представницьких органів влади: «особистісні: активність, комунікація, мотивація, вміння приймати правильні рішення; інтелектуальні: компетентність, аналітична складова мислення; ділові, пов'язані з особливостями нервової системи: працездатність, стійкість до стресів» [66, с. 140].

Визначення професійних та ділових якостей посадових осіб представницьких органів влади, як вважає науковець, залежить від низки чинників:

- вибору місця роботи посадовими особами;
- ситуацій, що виникають у повсякденній роботі на посаді;
- наявності конфліктів;
- мотивації до зміни роботи;
- інновацій, пов'язаних зі змінами характеристик трудового середовища;
- змісту, форми і методів набуття відповідних знань і навичок професії посадовими особами представницьких органів влади;
- професійно-кваліфікаційні характеристики посадових осіб представницьких органів влади.

Українськими науковцями Н. Нижник та С. Мосовим підкреслюється, що базовий перелік якостей професіонала в системі публічної служби повинен включати в себе: «рівень знань, досвід, дисциплінованість, спроможність до навчання, дієздатність; волю і рішучість, ініціативність, психологічну стійкість, фізичний стан, інтуїцію, аналітичне мислення, здатність до вирішення проблем, стаж роботи на керівних посадах, знання та вміння працювати з людьми» [43, с. 74].

М. Пірен до якостей, необхідних керівному персоналу в системі публічної служби, відносить професіоналізм, громадянськість, патріотизм, дієва ініціатива, схильність до ризику тощо [47, с. 242]. При цьому автор відмічає належність до найбільш значущих якостей сучасного публічного посадовця такі:

- «якості, що визначають ставлення посадовця власне до себе і свого

саморозвитку;

- вольові якості (наполегливість, витримка, стресостійкість);
- емоційно-динамічні якості (почуття гумору, життєрадісність);
- якості, що визначають вчинки посадовця (організованість, послідовність, відповідальність, схильність до ризику);
- ставлення посадовця до колег та підлеглих (комунікабельність, уважність, контактність, справедлива емпатія);
- суто управлінські якості (творчість, професіоналізм, почуття новизни, глобальність мислення, відчуття ситуації та ін.)» [47, с. 243].

В свою чергу Н. Гончарук відносить до основних особистісних рис посадових осіб представницьких органів влади наступні: «організаторські здібності, уміння впливати на підлеглих, націлювати їх на плідну творчу працю; упевненість у собі, рішучість і наполегливість, здатність до творчого вирішення завдань; прогнозування ситуацій та результатів діяльності; уміння приймати рішення; відповідальність; уміння контролювати свої емоції; заповзятість у вирішенні наявних проблем; висока професійна компетентність; прагматизм; постійне прагнення до самовдосконалення» [8, с.156].

Фахівці у сфері управління О. Сафін та Г. Ложкін вважають, що до якостей посадових осіб представницьких органів влади відноситься насамперед соціально-психологічна компетентність, яка потребує вміння від посадовця ефективно взаємодіяти з людьми. Саме це, на їх думку, є основним стрижнем особистісного успіху в управлінні. Окрім цього науковці наводять найбільш сприятливі якості успіху творчої діяльності керівної ланки посадовців: «високий рівень загальної та інтелектуальної діяльності; творчий підхід до вирішення проблем; уміння створювати в собі та навколо себе гарний настрій; упевненість у собі; настирливість, готовність до ризику; уміння створювати в собі комфорт здоров'я, працьовитості та внутрішньої симпатії; знання та визнання своїх слабких і негативних, позитивних і сильних сторін; уміння виявляти та застосовувати індивідуально специфічні підходи до різних

людей; спостережливе врахування та використання розмаїття ділових і життєвих ситуацій у процесі аналізу та подолання конфліктів; швидка реакція на зміни життєвих ситуацій та готовність перебудовуватися у процесі змін умов життєдіяльності тощо» [39; 63].

Узагальнюючи наукові погляди окремих науковців у сфері управління варто констатувати, що перелік якостей посадових осіб представницьких органів влади включає в себе: «рівень знань, досвід, дисциплінованість, спроможність до навчання, дієздатність, волю і рішучість, ініціативність, психологічну стійкість, фізичний стан, інтуїцію, аналітичне мислення, здатність до вирішення проблем, стаж роботи на керівних посадах, спроможність та вміння працювати з людьми» [43, с. 74; 71].

Висновки до розділу 1

На підставі термінологічного аналізу та співвіднесення понять «професіоналізм», «компетентність», «кваліфікація», «компетенція», «досвід» визначено поняття «професіоналізм посадових осіб представницьких органів влади», яке розуміється нами як найвищий рівень професійного розвитку та досконалості у виконанні нових практичних функцій, розв'язання нових завдань шляхом розвитку нових професійних компетенцій посадових осіб представницьких органів влади, складається із особистого професійного зростання посадовця і становить собою набуття або удосконалення ним нових професійних знань, умінь, навичок, компетенцій, які він використовує чи буде використовувати упродовж своєї професійної діяльності.

Визначено, що рівень професіоналізму посадових осіб представницьких органів влади залежить від низки зовнішніх і внутрішніх чинників:

- вибору місця роботи посадовими особами;
- ситуацій, що виникають у повсякденній роботі на посаді;
- наявності конфліктів;
- мотивації до зміни роботи;

- інновацій, пов'язаних зі змінами характеристик трудового середовища;
- змісту, форми і методів набуття відповідних знань і навичок професії посадовими особами представницьких органів влади;
- професійно-кваліфікаційні характеристики посадових осіб представницьких органів влади.

Виявлено, що професійними якостям, які характеризують професіоналізм посадових осіб представницьких органів влади є:

- особистісні: активність, ініціативність, комунікабельність, мотивація, рішучість, наполегливість, уважність, відповідний рівень емпатії, психологічна стійкість, спроможність до навчання;
- інтелектуальні: компетентність, аналітичне мислення, професіоналізм, глобальність мислення, відчуття ситуації, творчість, креативність;
- ділові: працездатність, стресостійкість, організованість, упевненість, послідовність, відповідальність, ризиковість, спостережливість, дисциплінованість, спроможність працювати в команді.

РОЗДІЛ 2

СУЧАСНІ ПРОЦЕСИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ПОСАДОВИХ ОСІБ ПРЕДСТАВНИЦЬКИХ ОРГАНІВ ВЛАДИ

2.1. Аналіз сучасного стану рівня професіоналізму посадових осіб представницьких органах влади

На сьогодні варто відмітити наявність системних проблем, які пронизують службу в представницьких органах влади в цілому, знижують її ефективність, а також створюють пере шкоди для подальшого розвитку. В процесі розвитку публічної служби відмічається не лише наявність складних колізій соціально-ідеологічного характеру, радикальних перетворень у сфері публічного адміністрування, але й зміна норм та цінностей.

Сучасний етап суспільного розвитку, стратегічний євроінтеграційний курс нашої держави вимагають постійного підвищення ефективності публічного управління в різноманітних сферах діяльності держави, удосконалення нових підходів до процесу формування професійної служби в усіх органах влади, у тому числі і представницьких.

Невідповідність рівня професіоналізму посадових осіб представницьких органів влади потребам розвитку демократичної держави й демократичного суспільства в цілому часто породжує дисфункції, знижує ефективність публічної служби, робить необхідним визначення механізмів підвищення його рівня. За таких умов важливим напрямом удосконалення системи публічної служби є наповнення її професійно підготовленими кадрами.

Реформування публічної служби вимагає високої кваліфікації і професійної однорідності посадових осіб представницьких органів влади, що забезпечить професійну основу конституційної єдності системи органів влади.

Традиційно склалося, що в Україні публічну службу становлять державні службовці та посадові особи органів місцевого самоврядування.

Говорячи в цьому дослідженні про посадових осіб представницьких органів влади, ми маємо на увазі тих публічних службовців, які покликані забезпечувати функціонування органів представницької влади. Діяльність таких посадових осіб регулюються двома окремими законодавчими актами, а саме: Законом України «Про державну службу» [49] та «Про службу в органах місцевого самоврядування» [58].

Національне агентство України з питань державної служби згідно із підпункту 9 пункту 4 Положення про Національне агентство України з питань державної служби, що затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 01.10.2014 № 500, здійснює облік кількісного складу публічних службовців державних органів [53].

Відповідно до відомостей Національного агентства України з питань державної служби, станом на 30.09.2023 року (відомості наведені без урахування частини тимчасово окупованих територій, у т.ч. Автономної Республіки Крим і м. Севастополя, меж районів воєнних (бойових) дій або блокованих районів) фактична чисельність працюючих публічних службовців в Україні становила 161 575 осіб, з них до категорії А належать 207 службовців, категорії Б - 41 576 службовців, категорії В - 119 792 службовців [73] (рис.2.1).



Рис.2.1. Фактична чисельність працюючих публічних службовців в Україні станом на 30.09.2023 року (сформовано автором за даними [73])

При цьому, характеристика освітнього рівня публічних службовців (зокрема, державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування) представлена на рис.2.2.

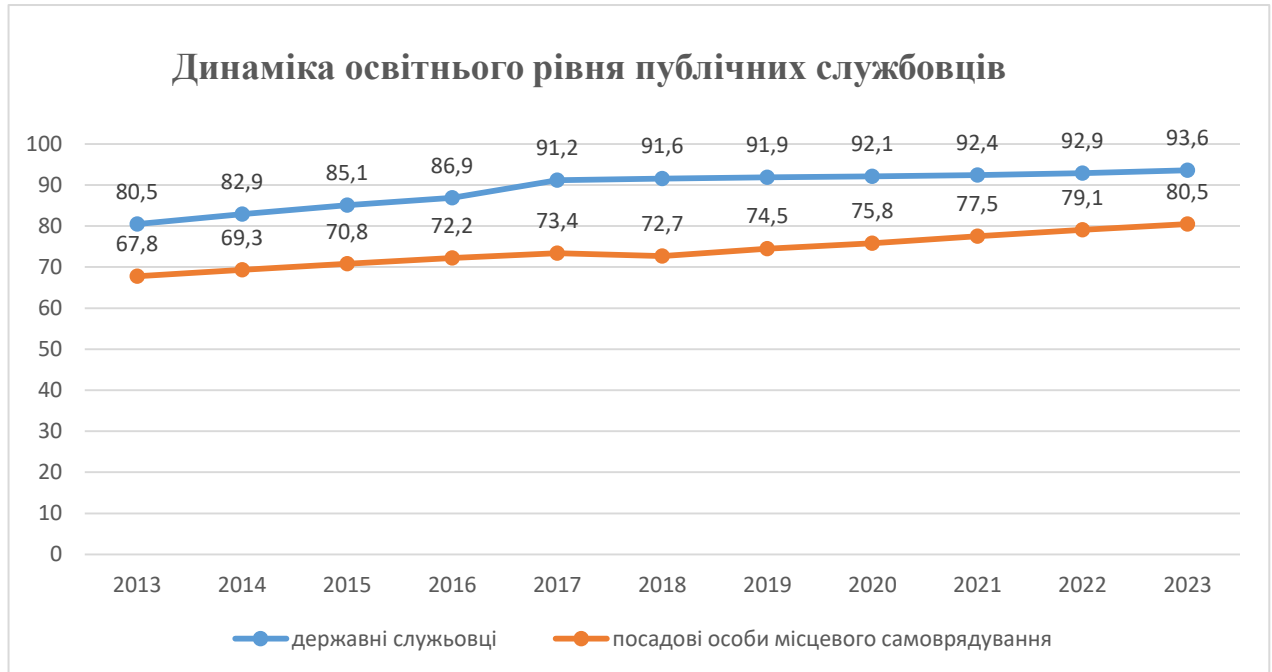


Рис.2.2. Динаміка освітнього рівня публічних службовців (сформовано автором за даними [73])

Проведений аналіз засвідчує збільшення упродовж останніх десяти років кількості осіб з вищою освітою на публічній службі, зокрема [73]:

- кількість державних службовців з вищою освітою збільшилась із 80,5 у 2013 році до 93,6 % у 2023 році;

- водночас кількість посадових осіб органів місцевого самоврядування, які мають вищу освіту, також поступово збільшувалася з 67,8 % у 2013 році до 80,5 % у 2023 році.

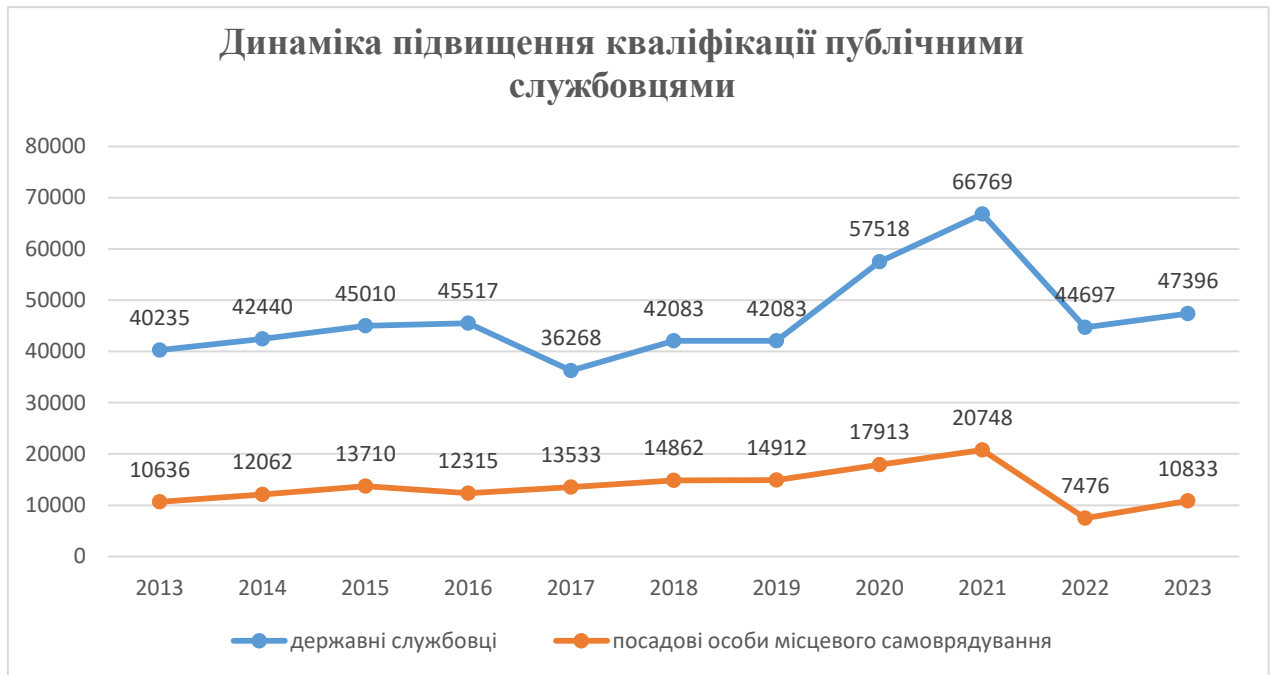


Рис.2.3. Динаміка підвищення кваліфікації публічними службовцями (сформовано автором за даними [73])

Варто відмітити протягом останніх десяти років поступове зростання публічних службовців (державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування), які підвищували свою кваліфікацію. Зокрема, як свідчать статистичні відомості упродовж 2013-2021 років кількість осіб, що підвищили свою кваліфікацію склала: державних службовців - з 40235 осіб у 2013 році до 66769 осіб у 2021 році; посадових осіб місцевого самоврядування - з 10636 осіб у 2013 році до 20748 осіб у 2021 році [73]. Проте через воєнні дії в країні протягом останніх двох років спостерігається негативна тенденція до зменшення кількості публічних службовців, які підвищили кваліфікацію: зокрема, державних службовців - з 66769 осіб у 2021 році до 47396 осіб у 2023 році; посадових осіб місцевого самоврядування - з 20748 осіб у 2021 році до 10833 осіб у 2023 році.

З огляду на наведені статистичні дані, пріоритетним напрямом підвищення професіоналізму посадових осіб представницьких органів влади в умовах сьогодення має зводитися до створення повноцінної ефективної системи безперервного професійного їх навчання та принаймні повернення до

довоєнних показників щодо кількості публічних службовців, які підвищують рівень своєї професійної кваліфікації. А відтак, потребує термінового глибокого аналізу питання реформування сучасного механізму підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки публічних службовців в частині визначення його ефективності на всіх рівнях публічного управління.

На сьогодні з метою задоволення потреби представницьких органів влади та інших державних органів та організацій, на які поширюється дія законів України «Про державну службу» [49] та «Про службу в органах місцевого самоврядування» [58], утворена й функціонує Національна система підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації публічних службовців в Україні. Основною метою її є забезпечення потреб публічної служби України у високопрофесійних і висококультурних працівниках, здатних професійно та відповідально здійснювати управлінські функції, вводити новітні соціальні технології, запроваджувати інноваційні процеси реформування системи публічної служби.

З цією метою в Україні у 2021 році на базі Національної академії державного управління при Президентові України створено Навчально-науковий інститут публічного управління та державної служби Київського національного університету імені Тараса Шевченка [78].

Місією інституту є: підтримка та підвищення ефективності системи публічного управління України; забезпечення органів публічної влади, у т.ч. й представницьких органів влади, високопрофесійними фахівцями у сфері управління вищої кваліфікації; сприяння розвитку освітньої й наукової галузі «Публічне управління та адміністрування» у ціннісному демократичному вимірі; стабільного політичного та соціально-економічного поступу держави.

Провідними напрямками діяльності інституту є освітня, науково-дослідна, консультативно-дорадча, експертно-аналітична, організаційно-розпорядча, інформаційно-комунікативна та міжнародна діяльність.

Одним із основних завдань новоствореного Інституту було збереження освітнього та наукового потенціалу, досвіду Національної академії, посилення

ефективності провадження освітньої і наукової діяльності у сфері підготовки та підвищення кваліфікації публічних службовців, сприяння розвитку загальнонаціональної системи професійного навчання публічних службовців, забезпечення реалізації сучасної державної кадрової політики.

Позитивним моментом діяльності Інституту є те, що він може в науковому й методичному аспектах належно забезпечити досить високий професійний рівень його професорсько-викладацького складу. Окрім магістерських програм в Інституті реалізуються програми підвищення кваліфікації, зокрема «Публічне управління розвитком системи освіти», «Публічне управління в умовах глобалізації», «Професійний розвиток державного службовця з питань управління у сфері освіти», «Впровадження змін та прийняття управлінських рішень в державній службі», «Сприйняття змін у професійній діяльності державного службовця сфери освіти» [52].

Не менш важливе місце в організації навчання та підвищенні кваліфікації публічних службовців займають органи місцевого самоврядування (сільські та селищні, міські, районні, обласні ради), які здійснюють освітню діяльність за двома напрямками, а саме: організація навчання депутатів місцевих рад; підвищення кваліфікації посадових осіб органів місцевого самоврядування. На жаль, на сьогодні вказана діяльність провадиться епізодично і лише окремими органами місцевого самоврядування, а тематика таких навчань не систематизовані, передбачають лише окремі теми занять, які взмозі охопити такі органи місцевого самоврядування «власними силами», не залучаючи науковців та практиків з інших регіонів України. Серед позитивних практик цього напрямку варто відмітити функціонування муніципального навчального центру Вінницької міської ради з актуальних питань місцевого розвитку та муніципального менеджменту, Центр підготовки професійних керівників-лідерів для муніципальних служб і підприємств міста, створений спільними зусиллями виконавчого комітету Харківської міської ради та Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут», муніципальної програми

лідерства, що реалізовувався за ініціативою Полтавської міської ради в співпраці з Полтавським технологічним інститутом.

Суттєве значення в організації навчання публічних службовців відіграють також національні асоціації органів місцевого самоврядування (зокрема, Всеукраїнська асоціація сільських та селищних рад, Асоціація міст України, Українська асоціація районних та обласних рад), статус яких регламентується Законом України «Про асоціації органів місцевого самоврядування» [48]. Статутними документами вказаних асоціацій передбачено організація навчання і підвищення кваліфікації працівників органів місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад, а також спеціалістів служб комунального господарства, організація і проведення міжнародних, наукових та практичних конференцій, семінарів з різних питань місцевого самоврядування, здійснення видавництва науково-методичної, інформаційної, періодичних видань з питань розвитку місцевого самоврядування, розроблення навчальних програм для різних категорій публічних службовців, зібрання й систематизація прикладів передової практики муніципального менеджменту, проведення навчальних семінарів (тренінгів), видання навчальної й навчально-методичної літератури (зокрема таких як: «Актуальні проблеми виконання законів України «Про місцеве самоврядування в Україні» та «Про місцеві державні адміністрації», «Роль громадських організацій та інших неурядових структур у становленні та розвитку місцевого самоврядування в Україні», «Науково-практичний коментар Закону України «Про органи самоорганізації населення», «Муніципальне право України», «Основи муніципального менеджменту України» [3, с.16], тощо), видання збірників нормативних актів та статистичних збірників стосовно питань місцевого розвитку.

Останнім часом у галузі надання освітніх послуг публічним службовцям стають все більш активними громадські організації, які реалізують навчальні програми та впроваджують окремі навчальні проекти. Зокрема, Товариство науковців по сприянню муніципальній реформі, Інститут громадянського

суспільства, Товариство муніципальної просвіти, Міжнародний фонд «Євразія», Центр сприяння розвитку співробітництва територіальних громад, Польсько-українська фундація співпраці (PAUCI), Творчий центр «Каунтерпарт», Спілка фінансистів органів місцевого самоврядування, тощо.

Роль зазначених організацій у забезпеченні розвитку публічних службовців є досить значною: вони сприяють проведенню навчальних заходів; залученню як лекторів на семінарах та інших навчальних заходах науковців і практиків – фахівців у відповідній галузі муніципальної діяльності; наданню науково-методичної допомоги при розробленні навчальних програм; підготовці та виданню навчальних посібників, що використовуються під час проведення навчальних заходів.

Також важливий вплив на розвиток системи навчання, підготовки та перепідготовки публічних службовців мають міжнародні донорські організації, які працюють в Україні (зокрема, Програма розвитку ООН (ПРООН) з її проектом в Україні «Місцевий розвиток, орієнтований на громаду», Німецьке товариство міжнародного співробітництва GIZ та його проект «Реформа управління на сході України», швейцарсько-український проект «Підтримка децентралізації в Україні» (DESPRO), що впроваджується в Україні Швейцарським бюро співробітництва (ШБС/SDC) спільно з Швейцарським центром ресурсів та консультацій з питань розвитку (Skat), проекти Європейського Союзу «Сприяння реалізації Угоди про Асоціацію між Україною та ЄС», U-LEAD «Сприяння регіональному розвитку в Україні», «Місцевий економічний розвиток в країнах Східного партнерства», Програми транскордонного співробітництва Україна–Румунія–Молдова, Україна–Угорщина, Україна–Словаччина, що мають у своїй структурі важливі навчальні (тренінгові) компоненти, проекти Агентства з питань міжнародного співробітництва США (USAID) ДОБРЕ, Матра, DANIDA тощо).

Голова Національного агентства державної служби Н. Алюшина під час IV Міжнародної науково-практичної конференції «Публічне управління для сталого розвитку: виклики та перспективи на національному і місцевому рівнях» у своїй промові відмітила «роль публічних службовців в досягненні цілей сталого розвитку та якісному прийнятті управлінських рішень, адже саме в системі професійного навчання і підвищення кваліфікації публічних службовців відбувається формування нової ідеології сталого розвитку» [2]. Також вона підкреслила, що в Україні існує понад 100 закладів вищої освіти зі спрямуванням підготовки магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування», цільовою аудиторією яких є в основному публічні службовці.

2.2. Міжнародний досвід підвищення рівня професіоналізму посадових осіб представницьких органах влади

Євроінтеграційний курс розвитку України потребує підготовки висококваліфікованих кадрів, насамперед посадових осіб представницьких органів влади. Професіоналізм посадових осіб представницьких органів влади є передумовою вдалої реалізації кадрових реформ з метою запровадження системи професійної, ефективної та цілісної публічної служби. У зв'язку з цим виникає потреба в упровадженні нової системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації посадових осіб представницьких органів влади в Україні на засадах дотримання принципів професіоналізму та компетентності.

Стратегічною метою професійної підготовки посадових осіб представницьких органів влади є формування нової генерації кадрів, здатних запроваджувати демократичні цінності, формувати правову та соціальну державу, розвивати громадянське суспільство. Проте, реалізація вказаної мети неможлива без запровадження кращого зарубіжного досвіду з означених питань у вітчизняну практику. Тому дослідження зарубіжного досвіду з питань

підвищення професіоналізму публічних службовців у розвинених європейських країнах, виявлення особливостей професійного навчання, перепідготовки та підвищення їх кваліфікації та вироблення пропозицій щодо можливостей застосування такого досвіду в умовах українських реалій.

Дослідження існуючих міжнародних практик та програм з підготовки публічних службовців, виявлення основних тенденцій їх розвитку в провідних європейських країнах сприятиме виявленню інноваційного досвіду підвищення рівня професіоналізму посадових осіб представницьких органів влади, його використанню і впровадженню в Україні.

Сучасна європейська кадрова політика є особистісно-орієнтованою, що означає її формування через модель індивідуального підходу до кадрової одиниці. Дієвість такого кадрового менеджменту засвідчується у розвинених країнах Європейського Союзу. За такого підходу у процесі реалізації політики держави зростає роль особистості посадовця, його знань, навичок та умінь [18, с.86].

Вартий уваги досвід Франції щодо системи професійної підготовки публічних службовців. Зокрема, відбір на посади публічних службовців відбувається лише серед осіб, які здобули спеціальну освіту з адміністративного управління. У Франції існує понад 200 навчальних закладів за профілем підготовки фахівців із адміністративного управління, їх ціль – забезпечити підготовку публічних службовців вищого корпусу у сфері політичного, економічного, адміністративного управління та дипломатичних службовців.

Всі публічні службовці Франції поділяються на три корпуси – державний, територіальний та госпітальний. Також існують окремі статuti для парламентарів, військових, магістратів судової системи. Вказані корпуси французької публічної служби нараховують в цілому близько 5 млн службовців.

Існуюча у Франції система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації публічних службовців передбачає такі ступені:

1) підготовка у вищих навчальних закладах (в університетах, юридичних і політичних інститутах), де навчаються потенційні публічні службовці та отримують фундаментальну теоретичну підготовку, закінчивши які працевлаштовуються в органах публічного управління на керівні посади;

2) підготовка і перепідготовка публічних службовців у спеціалізованих інститутах відповідно до потреб вищих органів публічного управління, що робить її авторитетною і виключно важливою не лише серед публічних службовців, але й серед населення. При цьому набір дисциплін, що використовуються для підвищення кваліфікації кадрів, складається з врахуванням потенційного призначення публічних службовців на певну посаду. Більшість лекторів є практиками вищого владного корпусу (міністри, керівники банків, директори підприємств, менеджери вищої ланки, міські голови тощо);

3) підготовка публічних службовців без відриву від виробництва – традиційним вид навчання, при якому кожен службовець підвищує кваліфікацію в контакті з колегами і безпосереднім керівництвом по роботі. Формами є вивчення прогресивних прийомів праці, обмін досвідом, набуття навичок та удосконалення знань безпосередньо в процесі реалізації службових обов'язків;

4) стажування – забезпечується в процесі проходження практики під керівництвом досвідчених фахівців на конкретній посаді й за певною програмою;

5) безперервна підготовка – самостійна робота в організації і поза нею, у тому числі у формі навчальної відпустки, що оплачується адміністрацією органу влади, і може бути надана на вимогу працівника на термін до трьох років за весь період перебування на службі [76, с. 249-250].

Навчання публічних службовців у Франції має безперервний характер (від вступу до навчального закладу і до закінчення діяльності службовця). Дослідники вказаного питання стверджують, що навчання публічних службовців у є не лише засобом соціального зростання, але й інструментом

модернізації публічної служби як в інтересах її співробітників, так і в інтересах її користувачів.

Вказана діяльність, як зазначає Пустовойт Л. А., здійснюється з метою супроводу процесу змін та надання допомоги з пристосування до розвитку управлінського середовища та адаптації до фахового профілю: «адаптації до посади, зміни професійного профілю, набуття нових компетенцій» [62, с. 36].

Крім того, у Франції публічний службовець в рамках забезпечення постійної безперервної освіти проходить підготовку в такі етапи:

- через рік після закінчення початкового професійного навчання здійснюється оцінка учбового процесу та навчальної програми;
- через 5 років після першого призначення на посаду;
- перед призначенням на вищу посаду;
- перед присвоєнням вищого рангу.

Багато дослідників вважають досвід Франції з підготовки кадрів для публічної служби доволі ефективним та дієвим.

Виконання загальнодержавних завдань управління в Німеччині покладається на публічних службовців (чиновників), службовців і робітників. До публічної служби відносяться чотири рівні посад:

- нижчий рівень – «проста служба»;
- середній рівень – «середня служба»;
- підвищений рівень – «відповідальна служба»;
- вищий рівень – «вища служба».

У межах кожного рівня публічним службовцям (чиновникам) присвоюються ранги, загальна кількість яких – 16.

Особливу групу чиновників становлять політичні службовці (до цієї групи відносяться ті чиновники, які приходять і йдуть з посад одночасно з урядом або окремим міністром) і почесні службовці (до цієї групи відносяться ті чиновники, які призначаються на почесні посади без права на оплату і особливого соціального забезпечення).

Система публічного управління Німеччини налічує близько 4 млн осіб,

з них одну сьому складають «керівники» із відповідною вищою освітою (юридичні, економічні, соціальні та управлінські науки). Публічне управління Німеччини потребує всебічно підготовлених професіоналів. Проте спеціалізовані елітні заклади Німеччини мають можливість навчити у певній сфері відносно невелику кількість фахівців «вищого гатунку».

До таких престижних навчальних закладів належать академії, інститути, школи, в яких здійснюється підготовка управлінської еліти. Серед них найбільше шануються Федеральна академія державного управління Міністерства внутрішніх справ, Федеральна вища школа державного й муніципального управління та відповідні земельні вищі школи, Вища школа управління та права [11].

Серед основних вимог, що ставляться до публічних службовців Німеччини є професійна освіта і спеціальна підготовка, що мають диференціацію залежно від рівня публічного управління. Зокрема, для чиновників підвищеного і вищого рівнів є обов'язковою вища освіта університетського рівня. При цьому, на посаду вищої категорії кандидат повинен мати освіту юриста. У разі ж відсутності юридичної освіти такий кандидат зобов'язаний протягом двох років пройти підготовку в спеціалізованих навчальних закладах.

Навчання публічних службовців інших рівнів є добровільним, проте є неодмінною умовою для чергового просування по службі. Чиновник Німеччини повинен самостійно турбуватися про підвищення свого професійного рівня, бути ознайомленим про останні тенденції за напрямками своєї професії. При цьому, законодавство Німеччини не має закріпленої гарантії відвідувати курси підвищення кваліфікації за місцем роботи або брати для цього спеціальну відпустку.

Досліджуючи досвід Великобританії відмітимо, що існуюча система прийому, навчання і просування публічних службовців націлена на підготовку широкопрофільного професійного управління (т.зв. «джеренералістів»). Проте останнім часом в країні все більше стає прихильників посилення ролі фахівців

вузького спрямування, зокрема і в «адміністративно-державному управлінні». Як свідчать статистичні дані близько 25% урядовців в Англії становлять фахівці в галузі політики, права, економіки, науки і техніки. Близько 60% керівників всіх рівнів держапарату є представниками саме цієї освітньої когорти [83, с.145].

У Великій Британії підвищення професійного рівня публічних службовців здійснюється шляхом т таких форм навчання [68, с. 9]:

1) навчання з відривом від виробництва – має на меті оновлення та поповнення знань у сфері менеджменту, заповнення прогалин в освітньому рівні кандидатів, опрацьовування саме тих спеціальних дисциплін, які потрібні для результативного управління; реалізується методами сумісної та індивідуальної підготовки (наприклад, службовець отримує другу вищу освіти чи приймає участь у тематичних семінарах, тренінгах, практикумах, відвідує спеціалізовані курси);

2) внутрішнє корпоративне навчання – спрямоване на усунення прогалин у знаннях і навичках осіб, зарахованих до кадрового резерву, за активної участі провідних фахівців установи;

3) індивідуальне навчання – зводиться до самостійного здобуття знань, навичок та умінь, які потрібні для виконання посадових обов'язків, за участі наставника і фахівця відділу з роботи з персоналом у розробці і реалізації індивідуальних планів розвитку.

Суттєва увага на публічній службі провідних демократичних країн приділяється питанням етики публічного службовця. З цією метою розробляються кодекси поведінки публічних службовців (наприклад, у Великій Британії - Кодекс поведінки цивільних службовців, у США - Кодекс етики урядової служби, у Канаді - Кодекс цінностей та етики державної служби).

Заслуговують на увагу та наслідування так звані «служби вищих керівників», які існують у Бельгії, Великій Британії, Нідерландах, США та інших країнах. Ці служби є службами з управління персоналом для підготовки

керівників середньої та вищої ланки, по суті «резервом вищих адміністративних посад». Основна мета цих служб – забезпечити відкритий та конкурентний добір на керівні посади публічної служби, сформувати резерв управлінських кадрів, до якого можуть входити не лише діючі публічні службовці, а й колишні, які мають право на відновлення, а також випускники вищих навчальних закладів за освітніми програмами з публічного управління та різноманітних спеціалізованих програм розвитку кандидатів на вищі керівні посади, що реалізуються в рамках планування кар'єри [82].

У рамках таких програм використовуються різноманітні тренінги, наставництво, коучинг, участь у проектах, ротації та стажування тощо. Для стимулювання розвитку лідерського потенціалу керівників, з розробляються окремі програми розвитку, метою яких у т.ч. є формування єдиної корпоративної культури, спонукання дотримання спільних цінностей, позбавлення вузьковідомчого підходу під час вирішення державних завдань.

Проведений аналіз засвідчує, що підвищення професіоналізму публічних службовців провідних країнах Європи, що забезпечується шляхом формування та реалізації систем підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації публічних службовців хоча і мають національні відмінності, проте задовольняють основну потребу ефективного публічного управління – становлення висококваліфікованих керівних кадрів органів влади.

Вказане дослідження дозволяє сформувати основні тенденції підвищення професіоналізму публічних службовців у провідних європейських країнах, а саме:

- запровадження двоциклової системи вищої освіти в галузі публічного управління в національних навчальних закладах, що здійснюють підготовку публічних службовців, у т.ч. згідно із магістерськими програмами, запровадженими спільно із університетами;

- стажування в національних органах влади є важливим компонентом підготовки публічних службовців;

- широке запровадження навчальних дисциплін та курсів з питань

розвитку лідерства у публічному управлінні;

– наявність професійної базової освіти відповідного спрямування або профільної підготовки з публічного управління є обов'язковою вимогою під час вступу на публічну службу.

Висновки до розділу 2

Проведений аналіз зарубіжного досвіду з питань підвищення професіоналізму публічних службовців засвідчує такі особливості: основні положення щодо організації підвищення кваліфікації публічних службовців закріплюються законодавчо на державному рівні й уточнюються у трудових угодах; професійна освіта службовців розглядається у широкому контексті у спільній рамці накопичувальної системи кваліфікацій, що дає змогу зробити ринок кадрів у сфері публічного управління більш мобільним; підвищення кваліфікації посадовців будується на основі випереджувального реагування на проблеми, що можуть виникнути під час реалізації стратегічних планів урядів і регіональних органів влади; у процесах підвищення кваліфікації з метою забезпечення динамічності цієї системи використовуються різні види програм (середньострокові, короткострокові, накопичувальні за видами діяльності); фінансування підвищення кваліфікації здійснюється у т.ч. за рахунок державних грантів, фондів, коштів організацій та особистих коштів публічних службовців; широко розвинена мережа дистанційної освіти, що сприяє підвищенню кваліфікації без відриву від роботи, заощаджуючи часові та фінансові ресурси; застосування модульного принципу навчання забезпечує більшу гнучкість, дозволяючи публічним службовцям самостійно планувати час навчання, послідовність вивчення модулів і цим здійснювати навчання більш ефективним способом.

Вивчення зарубіжного досвіду з питань підвищення професіоналізму публічних службовців дозволяє сформулювати рекомендації для застосування в практичній діяльності з підвищення професіоналізму посадових осіб

представницьких органів влади в Україні. Зокрема, застосування індивідуального підходу до питання підвищення кваліфікації посадової особи, з врахуванням її конкретних потреб у навчанні, її освіти та досвіду роботи, вимог до посади; формування національних моделей компетенції посадових осіб представницьких органів влади з метою своєчасного виявлення недостатності певних знань, умінь, навичок та організації подальшої роботи з підвищення кваліфікації для заповнення виявлених прогалин; забезпечення можливості вибору програм підвищення кваліфікації посадовими особами представницьких органів влади; забезпечення професійного розвитку посадових осіб представницьких органів влади при тісній взаємодії представницьких органів влади, посадових осіб та провайдерів професійної освіти і центрів підвищення кваліфікації; забезпечення для вперше прийнятих на публічну службу до представницьких органів влади проведення навчальних курсів та програм, тренінгів та семінарів, а також навчальних програм для осіб, зарахованих до кадрового резерву на заміщення керівних посад представницьких органів влади; орієнтація на безперервність навчання та використання модульних програм підвищення кваліфікації посадових осіб представницьких органів влади.

РОЗДІЛ 3

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ПОСАДОВИХ ОСІБ ПРЕДСТАВНИЦЬКИХ ОРГАНАХ ВЛАДИ

3.1. Обґрунтування моделі підвищення рівня професіоналізму посадових осіб представницьких органів влади

Євроінтеграційний вектор розвитку нашої держави вимагає підготовки висококваліфікованих кадрів публічної служби, у т.ч. посадових осіб представницьких органів влади. Професійна робота компетентних посадовців є передумовою успішної реалізації кадрових реформ та створення ефективної й професійної публічної служби. У зв'язку з цим постає необхідність запровадження нової системи підготовки посадових осіб представницьких органів влади, орієнтуючись на принципи професіоналізму та компетентності.

Питання професіоналізації посадових осіб представницьких органів влади набуває актуальності саме через необхідність надання якісних послуг, з використанням європейського досвіду та реалізації національних інтересів України в умовах сьогодення.

Ефективне функціонування українського суспільства та його європейський вектор розвитку залежать від компетентного кадрового потенціалу держави. Необхідно зазначити, що кадрова політика сучасного європейського зразка має бути особистісно-орієнтованою, тобто здійснюватися через модель індивідуального підходу до кадрової одиниці. Такий підхід до кадрового менеджменту засвідчив свою дієвість у розвинених європейських країнах.

Зростає роль особи посадової особи представницьких органів влади, її знань, умінь та навичок у процесі реалізації державної політики. На даний час публічна служба України є найважливішим резервом української держави, адже від використання її потенціалу згідно із визначеними організаційно-

правовими засадами вирішальним чином залежить результативність її реформ української держави та її дієздатність загалом.

Дослідження теоретичних аспектів професіоналізму та вивчення зарубіжного досвіду з питань підвищення професіоналізму публічних службовців дозволяє обґрунтувати модель підвищення рівня професіоналізму посадових осіб представницьких органів влади, що базується на компетентнісному підході до посадової особи (рис.3.1.). Модель становлять три взаємопов'язаних і взаємообумовлених між собою блоків, які складають зміст професіоналізму:

- особистісні та професійні якості;
- знання, навички та здібності;
- компетентність та досвід.

Підвищення рівня професіоналізму посадових осіб представницьких органів влади за блоком «Особистісні та професійні якості» передбачає здійснення заходів, спрямованих на самореалізацію та самовдосконалення особистості, підвищення мотивації і зацікавленості посадових осіб, формування морально-етичних принципів та високої культури поведінки.

З метою підвищення рівня професіоналізму посадових осіб представницьких органів влади забезпечується вплив на блок «Знання, навички та здібності» шляхом застосування системи навчання посадових осіб представницьких органів влади, до якої належать:

- підготовка посадових осіб, тобто навчання посадової особи з метою отримання нового для неї освітньо-кваліфікаційного рівня (зокрема спеціаліст, магістр) за спеціальністю, яка спрямована на професійну діяльність в органах публічної влади, тобто навчання особи, яка вже перебуває на публічній службі/службі в представницькому органі влади, або особи, яка цілеспрямовано готується до служби;

- перепідготовка посадових осіб – це навчання посадової особи з метою отримання освітньо-кваліфікаційного рівня за іншою спеціальністю (спеціалізацією), яка спрямована на професійну діяльність в органах публічної

влади/службі в представницькому органі влади;

– підвищення кваліфікації посадових осіб – це навчання посадової особи, яке спрямоване на підвищення рівня загальної управлінської культури особи і яке спеціалізується на окремих функціях, завданнях, повноваженнях у межах певної категорії посад і спеціалізації;

– стажування – забезпечується в процесі проходження практики під керівництвом досвідчених фахівців на конкретній посаді й за певною програмою;

– самоосвіта (безперервна підготовка) – самостійна робота в органі і поза ним, у тому числі у формі навчальної відпустки, що оплачується органом влади.



Рис. 3.1. Модель підвищення рівня професіоналізму посадових осіб представницьких органів влади, що базується на компетентнісному підході до посадової особи

Блок «Компетентність та досвід» включає заходи із стимулювання

розвитку компетентності посадових осіб представницьких органів влади, зокрема забезпечення гідного рівня оплати праці посадових осіб залежно від рівня їх компетентності і досвіду, можливість кар'єрного розвитку та зростання, застосування компетенції лідерства, дотримання професійної етики, забезпечення належних матеріально-технічних умов праці.

Система навчання посадових осіб представницьких органів влади може успішно розвиватися тільки за умови постійного та якісного зростання потреби в результатах їхньої діяльності, тому потребує створення нового мотиваційного механізму, який не тільки зобов'язуватиме, а й стимулюватиме посадових осіб представницьких органів влади постійно оновлювати свої професійні вміння та знання. Насамперед, необхідною умовою для підвищення рівня професіоналізму є створення для посадових осіб представницьких органів влади умов щодо розвитку особистості посадових осіб представницьких органів влади, підвищення ними своєї кваліфікації і виконання ними посадових обов'язків, забезпечення матеріально-технічних умов праці та її оплати на гідному рівні, забезпечення можливості та перспективи кар'єрного зростання [25; с. 18].

Водночас не варто забувати про той беззаперечний факт, що служба в представницьких органах влади стає більш ефективною та успішною завдяки таким здібностям: уміння працювати з людьми, забезпечуючи їх організацію згідно із вимогами управлінських рішень, одержувати та забезпечувати доведення інформації, налагоджувати контакти та взаємозв'язки у суспільстві. Відтак, діяльність представницького органу влади буде мати успішний результат, якщо існуватиме розуміння психологічних особливостей поведінки, дотримуватимуться високі моральні принципи й етичні норми, що в результаті сприятиме формуванню позитивного іміджу публічної служби. Отже, розвиток індивідуальних соціально-психологічних якостей та культурної поведінки посадової особи представницьких органів влади має не менш важливе значення, ніж вдосконалення фахових здібностей посадової особи та її високої професійної майстерності [29].

Наведені аспекти доводять, що система публічної служби та її кадровий склад відіграють найважливішу роль у реалізації публічного управління. Професіоналізм посадових осіб представницьких органів влади, як умова ефективної діяльності органів представницької влади, підвищення рівня сучасного та майбутнього розвитку країни, являється нагальною необхідністю з огляду на кардинальні зміни, які відбуваються на сьогодні в суспільно-політичній та соціально-економічній сферах, здійснення демократичного управління, умов інформаційного суспільства в напрямку європейської інтеграції та світової глобалізації.

З метою виховання певних моральних чеснот посадових осіб представницьких органів влади потрібно проводити періодичну індивідуальну та колективну роз'яснювальну роботу, спрямовану на дотримання посадовою особою дисципліни, забезпечення чесності, поваги та довіри, підтримки неупередженого і справедливого відношення до особи, шанобливого ставлення до підлеглих, а також колег між собою, дотримання культури спілкування на високому рівні, прояву толерантності у відносинах, здійснення гармонійної комунікації, а також розвитку творчих підходів та вдосконалення робочого процесу.

Вирішення вказаних психологічних та етичних аспектів є можливим у разі розроблення та затвердження представницькими органами влади власного етичного кодексу, який буде містити положення Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, що затверджені наказом Національного агентства України з питань державної служби від 05.08.2016 № 158 (у редакції наказу Національного агентства України з питань державної служби від 28.04.2021 № 72-21) [51], а також норму щодо настання певних заходів впливу та покарання за порушення цих правил.

Також вважаємо, що прискіплива увага має приділятися посадовими особами представницьких органів влади роботі в частині запобігання корупції при здійсненні своїх повноважень, забезпечення прозорості у їх діяльності.

Найсуттєвішим фактором, що впливає на розвиток професіоналізму посадових осіб представницьких органів влади є система безперервної професійної освіти та навчання посадових осіб. Варто відмітити, що на жаль, посадові особи підвищують свій професійний та кваліфікаційний рівень тільки тоді, коли цього вимагають законодавчо встановлені строки, самостійно не проявляючи ініціативи до навчання та не відчуваючи внутрішньої необхідності удосконалювати власні знання та підвищувати професійність [37; с. 133].

Одним з прикладів організації підвищення професіоналізму посадових осіб представницьких органів влади є самоосвіта, тобто здійснення систематичного самостійного навчання (наприклад, участь у щорічному Всеукраїнському конкурсі «Кращий державний службовець» тощо).

Посадові особи представницьких органів влади повинні мати теоретичні і практичні знання, уміння й навички, високі етичні і моральні якості. З огляду на це варто проводити більш жорсткіший відбір кандидатів на посади до представницьких органів влади, зокрема під час співбесіди визначити та з'ясувати ці показники, та ціннісні установки претендента на посаду, його психологічну готовність та усвідомленість [7].

Також серед мотивуючих факторів до підвищення рівня професіоналізації посадових осіб представницьких органів влади є їх кар'єрний розвиток, просування на вищі посади найдостойніших посадовців не на підставі особистої відданості керівникові, а з врахуванням їх заслуг та за результатами об'єктивної оцінки їх професійних якостей і результатів. Крім того, результати оцінки посадових осіб представницьких органів влади повинні також мати прямий зв'язок не лише з можливістю кар'єрного росту, а й з рівнем оплати праці та іншими видами стимулювання, подальшого проходження по службі й навчання.

На сьогодні в Україні є можливість залучати й використовувати позитивний закордонний досвід з питань підвищення професіоналізму, підтверджений практикою й часом, зокрема, використовуючи компетентісну

концепцію професіоналізації та профілі лідерства.

Використання та впровадження зарубіжного досвіду при удосконаленні професіоналізму посадових осіб представницьких органів влади підтверджується систематичним проведенням семінарів, тренінгів, круглих столів, конференцій із залученнями іноземних фахівців, а також інших заходів, присвячених обміну досвідом, різносторонньому розвитку публічної служби, зокрема, в частині застосування компетенцій лідерства, добору та навчання кадрів, професійної етики, запобігання проявам корупції [29].

Таким чином професіоналізація є стійкою тенденцією розвитку публічної служби в Україні, у т.ч. й посадових осіб представницьких органів влади, про що свідчать також діючі або ті, що діяли, програмні документи щодо стратегічного розвитку цієї сфери, в яких професіоналізм задекларовано як базовий принцип, зокрема: Програма кадрового забезпечення державної служби [55], Комплексна програма підготовки державних службовців [56], Концепція адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів ЄС [57], запровадження нових інноваційних підходів до оцінювання результатів діяльності публічних службовців та ін.

Підводячи підсумок, можна зазначити, що досягти професіоналізму, компетентних та політично незаангажованих посадових осіб представницьких органів влади для України є цілком можливим, з огляду на підтримку європейських країн, які зацікавлені у налагодженні партнерських відносинах з нашою країною, за умови що її представлення професійною кадровою елітою.

Базовою умовою формування професіоналізму посадових осіб представницьких органів влади, звичайно, є зацікавленість, насамперед, держави, яка, здійснюючи управління цим процесом, відображає свою потребу у високопрофесійних кадрах і, відповідно, кожного посадовця, тому всі відносини та обов'язки повинні відображатися у відповідних нормативно-правових актах, і переглядатися за потреби, а не певної політичної залежності.

3.2. Підвищення професіоналізму посадових осіб представницьких органів влади на основі застосування методів стимулювання

Майбутнє кожного суспільства певною мірою пов'язане зі становленням і розвитком держави. Це, у свою чергу, залежить від посадових осіб представницьких органів влади – компетентних, дієдатних, відповідальних професіоналів. Однак сьогодні частині публічних службовців бракує професійної постановки й відповідного вирішення стратегічних і тактичних завдань; їм притаманні: низький рівень професіоналізму, байдужість і у роботі, бюрократичні процедури; недостатня координація дій, надання неякісних і несвоєчасних публічних послуг, орієнтація скоріше не на громадян, а на державу [44].

Серед негативних факторів, що гальмують процес професіоналізації посадових осіб представницьких органів влади, є надмірний вплив політичних процесів на публічну службу, застарілість і нерозвиненість методів мотивації посадових осіб представницьких органів влади щодо підвищення рівня професіоналізму, якості роботи, відсутність належного управління процесами кадрового розвитку в представницьких органах влади. Без розуміння мотивів і потреб посадових осіб представницьких органів влади, а також правильного використання стимулів до праці, на наш погляд, неможливе ефективне публічне управління.

До основних методів підвищення професіоналізму публічних службовців, у т.ч. і посадових осіб представницьких органів влади, належать: навчання, підвищення кваліфікації, кар'єрне зростання, стимулювання нагородами, премії та ін.

У сучасному розумінні навчанням виступає заплановане вдосконалення поведінки того, хто вчиться, на основі отримання нових знань, вмінь, навичок, формування поглядів та цінностей, тощо. При цьому освіта розглядається як організована комунікація з метою навчання. Виходячи з цих положень,

система навчання посадових осіб представницьких органів влади вирішує такі загальні завдання щодо здійснення:

– підготовка посадових осіб, тобто навчання посадової особи з метою отримання нового для неї освітньо-кваліфікаційного рівня (зокрема спеціаліст, магістр) за спеціальністю, яка спрямована на професійну діяльність в органах публічної влади. При цьому, здійснювати підготовку може не лише посадова особа, яка вже перебуває на державній службі, а також особа, яка цілеспрямовано готується до служби в представницьких органах влади;

– перепідготовка посадових осіб, тобто навчання посадової особи з метою отримання освітньо-кваліфікаційного рівня за іншою спеціальністю (спеціалізацією), яка спрямована на професійну діяльність в органах публічної влади/службі в представницькому органі влади;

– підвищення кваліфікації посадових осіб, тобто навчання посадової особи, яке спрямоване на підвищення рівня загальної управлінської культури особи і яке спеціалізується на окремих функціях, завданнях, повноваженнях у межах певної категорії посад і спеціалізації;

Кар'єрне зростання являє собою послідовність робочих ролей співробітника. Даний термін передбачає просування по службі вгору [45].

Правовою основою оцінки діяльності публічних службовців, у т.ч. посадових осіб представницьких органів влади, є закони «Про державну службу» [49], «Про службу в органах місцевого самоврядування» [59; 60], «Про запобігання корупції» [50], Положення про порядок стажування у державних органах, що затверджене Постановою Кабінету Міністрів України від 01.12.1994 № 804 [54], Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, що затверджені наказом Національного агентства України з питань державної служби 05.08.2016 № 158 (у редакції наказу Національного агентства України з питань державної служби від 28.04.2021 № 72-21) [51], Загальні методичні рекомендації щодо проведення щорічної оцінки виконання державними службовцями покладених на них обов'язків і завдань, що затверджені наказом

Головдержслужби від 30.06.2004 р. № 102 [22]. Також у проведенні оцінки діяльності посадових осіб представницьких органів влади важливу роль відіграють посадові інструкції та положення стосовно кожної посадової особи, які визначають і конкретизують її правовий статус у залежності від посади, яку вона займає.

Практика свідчить, що сьогодні відсутня єдина система оцінки професійних і ділових якостей посадових осіб представницьких органів влади, а діючі системи оцінки стосуються спеціалістів взагалі і не враховують специфіки публічної служби. Виходячи з цього серед найбільш загальних критеріїв оцінки посадових осіб представницьких органів влади традиційно використовуються: характеристики ділових й особистісних якостей (рис); якість здійснення управлінських функцій; характеристики їх поведінки в різних ситуаціях; результати організаторської діяльності; показники результатів діяльності владних органів, структурних підрозділів; успішність встановлення й досягнення управлінської мети.

Основними елементами та складовими механізму оцінки професіоналізму посадових осіб представницьких органів влади (рис.3.2) є такі:

1) оцінка впливу на рівень професіоналізму якостей та здібностей посадової особи:

– соціально обумовлені якості (цілеспрямованість, морально-етичні якості, ставлення до роботи, мотивації праці; емпатія, тактовність,);

– психофізіологічні особливості (вроджені властивості як особистості та набуті впродовж роботи внаслідок взаємодії з іншими членами колективу, зокрема пам'ять, воля, почуття, відчуття, тип нервової системи, темперамент, характер, емоційно-вольова сфера, здібності тощо);

– ознаки кваліфікації (знання, навички, вміння та звички, отримані посадовою особою у процесі навчання та роботи);

– професійні якості: особистісні (активність, ініціативність, комунікабельність, мотивація, рішучість, наполегливість, уважність,

психологічна стійкість, спроможність до навчання); інтелектуальні (компетентність, аналітичне мислення, професіоналізм, глобальність мислення, відчуття ситуації, творчість, креативність); ділові (працездатність, стресостійкість, організованість, упевненість, послідовність, відповідальність, ризиковість, спостережливість, дисциплінованість, спроможність працювати в команді);

2) оцінка впливу на рівень професіоналізму зовнішніх і внутрішніх чинників (вибір місця роботи посадовими особами; ситуації, що виникають у повсякденній роботі на посаді; наявність конфліктів; мотивація до зміни роботи; інновації, пов'язаних зі змінами характеристик середовища праці; зміст, форма і методи набуття посадовими особами представницьких органів влади відповідних професійних знань і навичок; професійно-кваліфікаційні характеристики посадових осіб представницьких органів влади);

3) оцінка специфічної професійної компетентності:

– політична компетентність та моральна легітимність посадових осіб (означає розуміння посадовою особою природи суспільних функцій та організаційної структури сучасної держави, форм та принципів існування демократії, характеру взаємодії між гілками влади, ролі політичних партій в суспільному розвитку);

– правова (юридична) компетентність посадових осіб (формується в процесі професійної підготовки базового рівня стосовно основних понять галузей права та ґрунтується на навичках її застосування в різних сферах професійної діяльності);

– економічна компетентність посадових осіб (диференціюється в залежності від спеціалізації посадових осіб і в межах загального для всіх рівня передбачає загальне розуміння основних економічних концепцій);

– соціологічна компетентність посадових осіб (передбачає усвідомлення посадовими особами організації соціальної структури сучасного суспільства, динаміки його впливу на соціально-економічні процеси);

– психолого-педагогічна компетентність посадових осіб (передбачає

необхідність розуміння людей, їх інтересів, мотивів та намірів, тобто знаходження індивідуального до них підходу в рамках ефективних комунікаційних контактів);

– управлінська компетентність посадових осіб (передбачає необхідність знання методів управління, ціннісно-орієнтаційного регулювання, комплексного управління мотивацією до праці, розвиток творчого потенціалу тощо).

4) рівні оцінювання (керівником представницького органу, керівником структурного підрозділу, колегами, самооцінка);

5) критерії шкали оцінки якості виконаної роботи (надвисокий, високий, добрий, низький рівні).

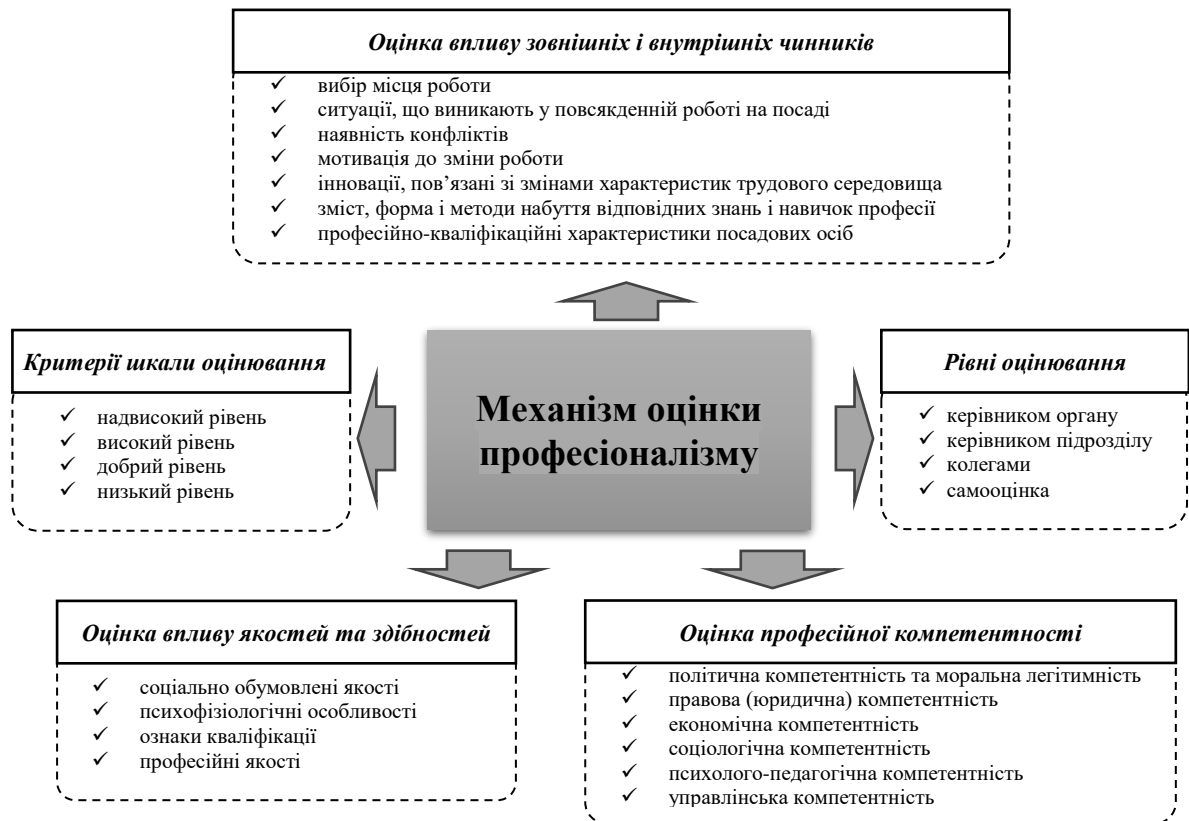


Рис.3.2. Механізм оцінки професіоналізму посадових осіб представницьких органів влади (складено автором)

Оснoву оцінки діяльності посадових осіб представницьких органів влади становлять критерії, що являють собою кваліфікаційні та інші конкретні вимоги, яким мають відповідати посадові особи представницьких органів

влади та результати їх діяльності. Основні кваліфікаційні вимоги до посадових осіб представницьких органів влади визначаються типовими професійно-кваліфікаційними характеристиками посад публічних службовців.

Стосовно інших конкретних вимог, яким повинні відповідати посадові особи представницьких органів влади, слід зауважити, що така єдина комплексна система показників якості діяльності посадових осіб представницьких органів влади відсутня. Тому доцільно використовувати критерії оцінки, які сприятимуть отриманню інформації для розрахунку потреби у посадових осіб представницьких органів влади; складання програм підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації посадових осіб представницьких органів влади; організації заміщення вакантних посад на підставі конкурсного відбору; формування кадрового резерву, проходження стажування тощо.

У зв'язку з цим запропоновано впровадити систему оцінювання посадових осіб представницьких органів влади, яка передбачає одночасну оцінку на декількох системних рівнях: керівника представницького органу, керівника структурного підрозділу, колег, самооцінки. В якості шкали оцінювання доцільно використати такі критерії:

- посадові обов'язки виконані на надвисокому рівні, досягнуто високих результатів у виконанні посадових обов'язків, застосовано ініціативні та креативні підходи до виконання посадових обов'язків;

- посадові обов'язки виконуються на високому рівні, показано успішні результати виконаної роботи;

- посадові обов'язки виконуються добре, але без особливих позитивних відмінностей;

- посадові обов'язки виконані на низькому рівні.

Аналіз змісту роботи посадових осіб представницьких органів влади засвідчив, що суттєве коло різнопланових повноважень вирішується із застосуванням технологічних функцій (контрольно-аналітичної, організаційно-управлінської та інформаційно-комунікаційної). Кожен з них

має власні цільові орієнтири, принципи, соціальні технології, накопичені практичним досвідом, які забезпечують успішну реалізацію завдань за різних типових соціальних ситуацій.

Отримання таких знань і вмінь має бути суттєвим для базової професійної підготовки посадових осіб представницьких органів влади і відповідати вимогам до їх професійних якостей, які повинні стати підставою для оцінки роботи посадових осіб та підбору кандидатів на певні посади в представницьких органах влади.

Для забезпечення максимальної ефективності застосування засобів професіоналізації є необхідним застосовувати стимулюючі фактори, які є невід'ємною умовою становлення посадових осіб представницьких органів влади як професіоналів: наприклад, навчання, кар'єрне зростання, матеріальне заохочення, стимулювання нагородами, тощо.

За високо оцінені результати роботи до посадових осіб представницьких органів влади доцільно застосовувати такі методи стимулювання підвищення рівня професіоналізму:

1) навчання за кордоном з метою підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації за рахунок міжнародної технічної допомоги, що не суперечить чинному законодавству;

2) участь у ротації кадрів, за бажанням посадової особи представницького органу влади (тобто переміщення посадової особи на певний період як по вертикалі, так і по горизонталі з метою обміну досвідом, профілактики професійного вигорання, гуртування трудового колективу, тощо);

3) зарахування посадової особи до кадрового резерву на вищу посаду у цьому ж представницькому органі влади, або на посаду в органі влади вищого рівня;

4) стимул за принципом гласності морального заохочення, тобто широкої інформованості про результати, досягнуті посадовою особою (відзначення професійних чи творчих здібностей посадової особи шляхом

представлення до державних нагород, оприлюднення досягнень посадової особи, тощо);

5) матеріальні заохочення (надання премії чи інших надбавок до заробітної плати посадової особи, тощо).

Цей перелік не є вичерпним і може коригуватися залежно від особливостей того чи іншого органу влади. Також за загальними правилами менеджменту до заходів стимулювання підвищення рівня професіоналізму відносяться: гроші; повага; почуття належності до організації; усвідомлення себе членом команди; самоствердження; можливість внесення ідей та пропозицій; гнучкий графік роботи; можливість працювати вдома; приємна робоча атмосфера; можливість вчитися; кар'єра; товариські стосунки; визнання заслуг; винагорода; премії; творча атмосфера; подяка за понаднормову роботу; співпраця з іншими людьми; почуття впевненості в роботі; незалежність; сталий робочий процес; похвала; довіра керівництва [75].

Стимулювання підвищення професіоналізму посадових осіб представницьких органів влади прямо пов'язано з розумінням їх цінностей. Вибір методів стимулювання зумовлено саме їх природою.

Цінностями виступають матеріальні або ідеальні явища, які мають для людини чи суспільства таке значення, заради якого вона діє, витрачає сили та живе.

На загальному рівні цінності кожної посадової особи представницьких органів влади можна описати за допомогою піраміди, складеної американським психологом А.Маслоу, яка являє собою ієрархічну систему потреб людини [1]. А.Маслоу, створивши у 40-их роках минулого століття свою теорію мотивацій, намагався пояснити, чому людина в різний час має різні потреби. Він вважав, що потреби людини формуються в ієрархічну структуру, яка складається з п'яти рівнів. Спочатку людина прагне задовольнити потреби нижчого рівня, потім наступну за значимістю потребу. Проте вказана теорія має суттєвий недолік, адже не враховує індивідуальні особливості особистості. Адже для окремих осіб найбільше значення може

мати потреба самовираження (яке в теорії А.Маслоу займає останню сходинку), а для інших наприклад потреби у визнанні.

Враховуючи теорію потреб А.Маслоу, виділимо головні для посадової особи представницьких органів влади цінності (рис.3.3), а саме: найвищий п'ятий рівень цінностей є самовираження (самореалізація), до якого посадові особи прагнуть методом кар'єрного зростання; четвертий рівень – повага і визнання (досягається методом стимулювання нагородами); третій рівень – пізнавальні потреби (досягається методом навчання і стажування); другий – соціальні потреби (досягається методом надання пільг чи премій); найнижчий рівень – потреба в матеріальних заохоченнях (досягається методом отримання заробітної плати). У кожний конкретний момент часу людина буде прагнути до задоволення тієї потреби, яка для неї має важливіше значення.

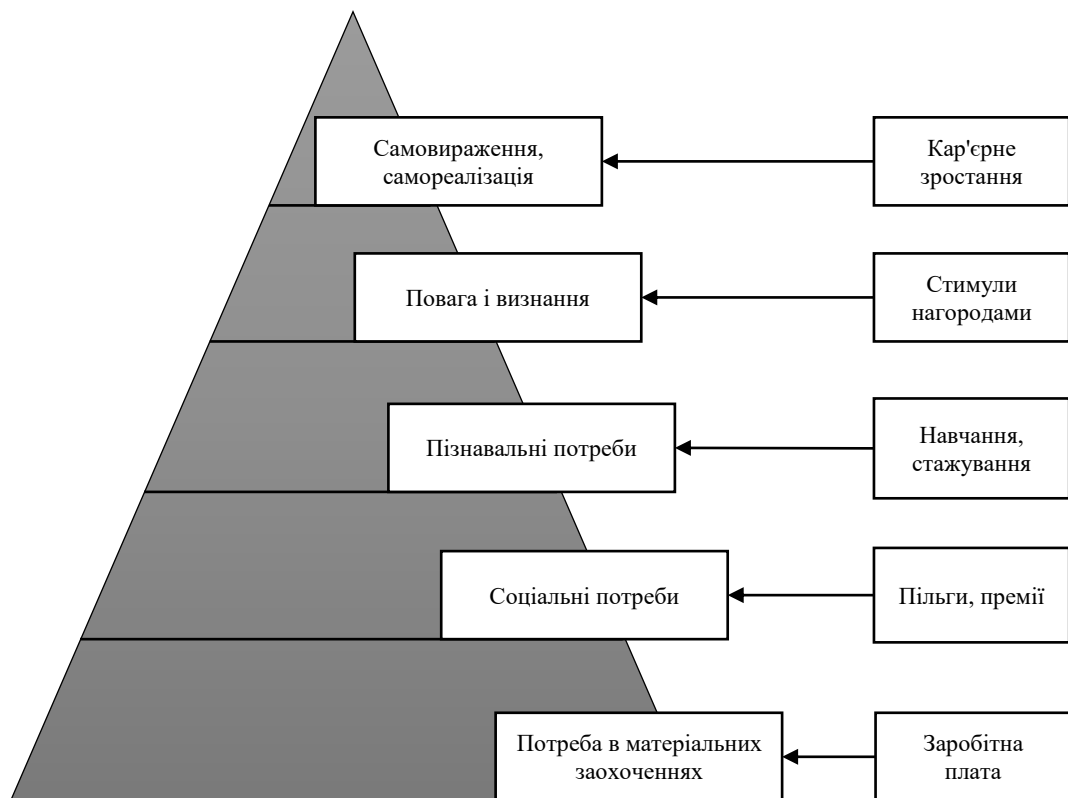


Рис.3.3. Залежність методів стимулювання підвищення професіоналізму посадових осіб представницьких органів влади та базових цінностей особистості (складено автором)

Таким чином, методи стимулювання персоналу до підвищення рівня

професіоналізму можуть бути різноманітними і залежати від напрацювань системи стимулювання в тому чи іншому владному органі. Однак вибір методів стимулювання підвищення професіоналізму конкретної посадової особи має враховувати її індивідуальні особистісні особливості, що проявляється в унікальному наборі певних цінностей, що впливають на активність посадової особи у напрямку підвищення професіоналізму [71, с.169]. Враховуючи ці особливості, механізм стимулювання підвищення професіоналізму посадових осіб представницьких органів влади має включати ті інструменти, які дозволяють визначати унікальний ціннісний профіль посадової особи. Це дозволить обирати найбільш раціональні серед існуючих методів стимулювання або генерувати унікальні та інноваційні методи стимулювання підвищення професіоналізму.

Висновки до розділу 3

Запропоновано впровадити механізм оцінки професіоналізму посадових осіб представницьких органів влади, основними елементами та складовими якого є: оцінка впливу на рівень професіоналізму якостей та здібностей посадової особи (соціально обумовлені якості; психофізіологічні особливості; ознаки кваліфікації; професійні якості); оцінка впливу на рівень професіоналізму зовнішніх і внутрішніх чинників (вибір місця роботи посадовими особами; ситуації, що виникають у повсякденній роботі на посаді; наявність конфліктів; мотивація до зміни роботи; інновації, пов'язані зі змінами характеристик трудового середовища; зміст, форма і методи набуття відповідних знань і навичок професії посадовими особами; професійно-кваліфікаційні характеристики); оцінка специфічної професійної компетентності (політична компетентність та моральна легітимність; правова (юридична) компетентність; економічна компетентність; соціологічна компетентність; психолого-педагогічна компетентність; управлінська компетентність); рівні оцінювання (керівником представницького органу,

керівником структурного підрозділу, колегами, самооцінка); критерії шкали оцінки якості виконаної роботи (надвисокий, високий, добрий, низький рівні).

Обґрунтовано модель підвищення рівня професіоналізму посадових осіб представницьких органів влади, що базується на компетентнісному підході до професіоналізму посадової особи, до складу якої входять три взаємопов'язаних і взаємообумовлених між собою блоків, які складають зміст професіоналізму: особистісні та професійні якості; знання, навички та здібності; компетентність та досвід. Підвищення рівня професіоналізму посадових осіб представницьких органів влади передбачають здійснення заходів, а саме за блоком «Особистісні та професійні якості» – системи заходів особистісного розвитку: самореалізація та самовдосконалення особистості, підвищення мотивації і зацікавленості посадових осіб, формування морально-етичних принципів та високої культури поведінки; за блоком «Знання, навички та здібності» – системи навчання посадових осіб: підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації, стажування, самоосвіта; за блоком «Компетентність та досвід» – системи заходів із стимулювання розвитку компетентності: забезпечення гідного рівня оплати праці посадових осіб залежно від рівня їх компетентності і досвіду, можливість кар'єрного розвитку та зростання, застосування компетенції лідерства, дотримання професійної етики, забезпечення належних матеріально-технічних умов праці.

ВИСНОВКИ

1. Здійснено термінологічний аналіз та співвіднесено поняття «професіоналізм», «компетентність», «кваліфікація», «компетенція», «досвід», в результаті чого визначено поняття «професіоналізм посадових осіб представницьких органів влади», яке розуміється нами як найвищий рівень професійного розвитку та досконалості у виконанні нових практичних функцій, розв'язання нових завдань шляхом розвитку нових професійних компетенцій посадових осіб представницьких органів влади, складається із особистого професійного зростання посадовця і становить собою набуття або удосконалення ним нових професійних знань, умінь, навичок, компетенцій, які він використовує чи буде використовувати упродовж своєї професійної діяльності.

2. Виявлено, що професійними якостями, які характеризують професіоналізм посадових осіб представницьких органів влади є: особистісні (активність, ініціативність, комунікабельність, мотивація, рішучість, наполегливість, уважність, відповідний рівень емпатії, психологічна стійкість, спроможність до навчання); інтелектуальні (компетентність, аналітичне мислення, професіоналізм, глобальність мислення, відчуття ситуації, творчість, креативність); ділові (працездатність, стресостійкість, організованість, упевненість, послідовність, відповідальність, ризиковість, спостережливість, дисциплінованість, спроможність працювати в команді).

3. Проведено аналіз зарубіжного досвіду з питань підвищення професіоналізму публічних службовців, за результатами якого виявлено такі особливості: основні положення щодо організації підвищення кваліфікації публічних службовців закріплюються законодавчо на державному рівні й уточнюються у трудових угодах; професійна освіта службовців розглядається у широкому контексті у спільній рамці накопичувальної системи кваліфікацій, що дає змогу зробити ринок кадрів у сфері публічного управління більш мобільним; підвищення кваліфікації посадовців будується на основі

випереджувального реагування на проблеми, що можуть виникнути під час реалізації стратегічних планів урядів і регіональних органів влади; у процесах підвищення кваліфікації з метою забезпечення динамічності цієї системи використовуються різні види програм (середньострокові, короткострокові, накопичувальні за видами діяльності); фінансування підвищення кваліфікації здійснюється у т.ч. за рахунок державних грантів, фондів, коштів організацій та особистих коштів публічних службовців; широко розвинена мережа дистанційної освіти, що сприяє підвищенню кваліфікації без відриву від роботи, заощаджуючи часові та фінансові ресурси; застосування модульного принципу навчання забезпечує більшу гнучкість, дозволяючи публічним службовцям самостійно планувати час навчання, послідовність вивчення модулів і цим здійснювати навчання більш ефективним способом.

Вивчення зарубіжного досвіду з питань підвищення професіоналізму публічних службовців дозволяє сформулювати рекомендації для застосування в практичній діяльності з підвищення професіоналізму посадових осіб представницьких органів влади в Україні. Зокрема, застосування індивідуального підходу до питання підвищення кваліфікації посадової особи, з врахуванням її конкретних потреб у навчанні, її освіти та досвіду роботи, вимог до посади; формування національних моделей компетенції посадових осіб представницьких органів влади з метою своєчасного виявлення недостатності певних знань, умінь, навичок та організації подальшої роботи з підвищення кваліфікації для заповнення виявлених прогалин; забезпечення можливості вибору програм підвищення кваліфікації посадовими особами представницьких органів влади; забезпечення професійного розвитку посадових осіб представницьких органів влади при тісній взаємодії представницьких органів влади, посадових осіб та провайдерів професійної освіти і центрів підвищення кваліфікації; забезпечення для вперше прийнятих на публічну службу до представницьких органів влади проведення навчальних курсів та програм, тренінгів та семінарів, а також навчальних програм для осіб, зарахованих до кадрового резерву на заміщення керівних посад

представницьких органів влади; орієнтація на безперервність навчання та використання модульних програм підвищення кваліфікації посадових осіб представницьких органів влади.

4. Запропоновано впровадити механізм оцінки професіоналізму посадових осіб представницьких органів влади, основними елементами та складовими якого є: оцінка впливу на рівень професіоналізму якостей та здібностей посадової особи (соціально обумовлені якості; психофізіологічні особливості; ознаки кваліфікації; професійні якості); оцінка впливу на рівень професіоналізму зовнішніх і внутрішніх чинників (вибір місця роботи посадовими особами; ситуації, що виникають у повсякденній роботі на посаді; наявність конфліктів; мотивація до зміни роботи; інновації, пов'язані зі змінами характеристик трудового середовища; зміст, форма і методи набуття відповідних знань і навичок професії посадовими особами; професійно-кваліфікаційні характеристики); оцінка специфічної професійної компетентності (політична компетентність та моральна легітимність; правова (юридична) компетентність; економічна компетентність; соціологічна компетентність; психолого-педагогічна компетентність; управлінська компетентність); рівні оцінювання (керівником представницького органу, керівником структурного підрозділу, колегами, самооцінка); критерії шкали оцінки якості виконаної роботи (надвисокий, високий, добрий, низький рівні).

5. Обґрунтовано модель підвищення рівня професіоналізму посадових осіб представницьких органів влади, що базується на компетентнісному підході до професіоналізму посадової особи, до складу якої входять три взаємопов'язаних і взаємообумовлених між собою блоків, які складають зміст професіоналізму: особистісні та професійні якості; знання, навички та здібності; компетентність та досвід. Підвищення рівня професіоналізму посадових осіб представницьких органів влади передбачають здійснення заходів, а саме за блоком «Особистісні та професійні якості» – системи заходів особистісного розвитку: самореалізація та самовдосконалення особистості, підвищення мотивації і зацікавленості посадових осіб, формування морально-

етичних принципів та високої культури поведінки; за блоком «Знання, навички та здібності» – системи навчання посадових осіб: підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації, стажування, самоосвіта; за блоком «Компетентність та досвід» – системи заходів із стимулювання розвитку компетентності: забезпечення гідного рівня оплати праці посадових осіб залежно від рівня їх компетентності і досвіду, можливість кар'єрного розвитку та зростання, застосування компетенції лідерства, дотримання професійної етики, забезпечення належних матеріально-технічних умов праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. А. Маслоу. Психология бытия. «Рефл-бук» К.: «Ваклер», 1997. 227с.
2. Алюшина Н. Політика сталого розвитку неможлива без професіоналізації публічної служби. URL: <https://nads.gov.ua/news/nataliya-alyushina-politika-stalogo-rozvitku-nemozhliva-bez-profesionalizaciyipublichnoyi-sluzhbi>
3. Аналіз ситуації щодо професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування в Україні. Інформаційно-аналітичний звіт. URL: www.pleddg.org.ua
4. Атаманчук Г. В. Государственное управление: организационно-функциональные вопросы. НПО “Экономика”, 2000. 303 с.
5. Ващенко, К. Професійна підготовка державних службовців: теорія, методологія, практика. Івано-Франківськ: Місто НВ. 2017. 416 с.
6. Вебер М. Избранные произведения. : Прогресс, 1990. 298 с.
7. Гниденко М. Професіоналізм державних службовців як умова ефективної діяльності органів державної влади. URL: <http://kds.org.ua/blog/profesionalizm-derzhavnih-sluzhbovtsiv-yak-umova-efektivnoi-diyalnosti-organiv-derzhavnoi-vladi>
8. Гончарук Н. Т. Керівний персонал у сфері державної служби України: формування та розвиток: монографія. Дніпропетровськ: ДРІДУ НАДУ, 2007. 239с.
9. Гончарук Н. Т., Прудиус Л. В. Модернізація державної служби та управління людськими ресурсами в Україні. Аспекти публічного управління. 2018. Том 6. №1-2. С. 42-51.
10. Гошовська В.І., Даниленко Л.І. Інструментальний підхід до розвитку лідерства публічних службовців України. Інституціоналізація публічного управління в Україні в умовах євроінтеграційних та глобалізаційних викликів : матеріали щоріч. Всеукр. наук.-практ. конф. за міжнар. участю (Київ, 24 трав.

2019 р.): у 5 т. / за заг. ред. А.П. Савкова, М.М. Білинської, О.М. Петроє. Київ, 2019. Т. 5. 94 с.

11. Григор'єва, С. М. Основні тенденції розвитку підготовки державних службовців в країнах Європи. Державне управління та місцеве самоврядування: збірник наук. пр. Д. : ДРІДУ НАДУ, 2010. №3(6).

12. Грищук А.Б. Принцип професіоналізму в державній службі. Науковий вісник Ужгородського Національного Університету, 2021. Серія Право. Випуск 65. С. 227-232.

13. Дейнега Х.М. Управління персоналом державної служби: зарубіжний досвід та умови впровадження в Україні. Економіка та держава. 2011. № 1. С.151–153.

14. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала. НПО «МОДЭК», 2004. 752 с.

15. Дзєга В.Д. Сучасні виклики публічного управління щодо зростання професіоналізму посадових осіб місцевого самоврядування. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Державне управління. 2019. Том 30 (69). № 6.

16. Доценко Т. А. Кар'єра публічних службовців в умовах системи державного управління в Україні. URL: <file:///C:/Users/IRBIS/Downloads/194-Article%20Text-189-1-10-20200726.pdf>.

17. Драгомирецька Н. Основні функції і повноваження керівника апарату як основа профілю професійної компетенції. URL: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/pubupr/2012_1/doc/2/01.pdf.

18. Дригуля, Н. М. Професіоналізація державних службовців в умовах євроінтеграції. Університетські наукові записки. 2017, № 4. С.85-95.

19. Дюркгейм Е. Про поділ суспільної праці. Наука, 1991. 433 с.

20. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад.: Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін.; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. Київ: НАДУ, 2010. 820 с.

21. Енциклопедія державного управління. у 8 т. / Нац. акад. держ. упр.

при Президентіві України. К. : НАДУ, 2011. Т. 6: Державна служба. 2011. 524 с.

22. Загальні методичні рекомендації щодо проведення щорічної оцінки виконання державними службовцями покладених на них обов'язків і завдань: наказ Голодержслужби від 30 червня 2004 р. № 102. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/FIN20083>

23. Зеер Э.Ф. Психология профессий : учеб. пособие. Академический проект; Фонд «Мир», 2006. 336 с.

24. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: учеб. пособие / Издательский центр «Академия», 2006. 240 с.

25. Зінченко О. До питання професіоналізму державних службовців / Вісник державної служби України. 2006. №1. С.17-20

26. Іванов А. Актуальні питання стимулювання праці державних службовців. Право і безпека. 2021. № 3. С. 136-142.

27. Карпа М. Методи управління кадровими процесами у контексті становлення публічної служби в Україні. Ефективність державного управління: зб. наук. пр. ЛРІ НАДУ. Вип. 37. Львів: ЛРІ НАДУ, 2013. 470 с.

28. Ківалов С.В. Професіоналізм як об'єкт наукового аналізу. / Актуальні проблеми політики. 2010. Випуск 39. С.3-8.

29. Кікіньова К. О. Професіоналізація як процес підвищення ефективності державної служби в контексті європейських стандартів. Державне будівництво. 2008. № 2. URL : <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/DeVu/2008-2/doc/3/09.pdf>

30. Климов Е.А. Психология профессионала. Институт практической психологии; Изд-во «МОДЭК», 1996. 400 с.

31. Колісніченко Н. М., Стойкова Г. Г. Особливості професіоналізації державних службовців: етапи, стадії, підходи URL : <https://goo.gl/fdtQ9J>

32. Кормишкін Ю.А. Дієві інструменти управління персоналом в органах місцевого самоврядування. Вісник аграрної науки Причорномор'я. 2021. Вип. 4. С. 24-34.

33. Костенко О.О., Грущинська Н.М. Формування та реалізація кадрової політики в органах публічної влади: вітчизняний та зарубіжний досвід. Економічний простір. 2020. № 158. С. 77–82.

34. Кривенкова Р. Підвищення професіоналізму державних службовців як важлива передумова розвитку державної служби. URL: <http://oldconf.neasmo.org.ua/node/634>

35. Круп'як Л.Б., Круп'як І. Й. Підвищення професіоналізму публічних службовців як складова розвитку людського потенціалу в публічному управлінні економіки. Публічна служба в Україні: реалії та перспективи розвитку: матеріали круглого столу, приуроченого 100-річчю запровадження Державної служби в Україні, 12 червня 2018 р. Тернопіль: ТНЕУ, С. 110-113.

36. Круп'як Л.Б., Круп'як І.Й. Особливості реалізації мотиваційної стратегії як чинника підвищення ефективності функціонування органів публічної влади. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2019. № 10. URL: <http://www.kbuapa.kharkov.ua>

37. Лавріненко В. Розвиток кадрового потенціалу органів державної влади – основа ефективного управління України. Збірник наукових праць НАДУ при Президентіві України, 2004. №2. С.132-139.

38. Лесечко М. Д., Рудницька Р. М., Чемерис А. О. Методичні засади оцінки професійної компетентності керівника. Технологія прийняття управленческих рішень в государственном управлении и местном самоуправлении. Львов: Ахилл, 2003. 424 с.

39. Ложкин Г. В. Психологический климат трудового коллектива. Київ, 1988. 48 с.

40. Малиновський В.Я. Державна служба: теорія і практика: Навч. посіб. К., 2003.

41. Маркова А. К. Психология профессионализма. б. и., 1996. 308 с.

42. Наливайко Л. Р. Професіоналізм та компетентність державного службовця як умова ефективності державного управління. Право і суспільство. 2012. № 1. С. 164-167.

43. Нижник Н., Мосов С. Підхід до формування змісту якостей керівника в системі державного управління. Вісн. держ. служби України. 1999. № 1. С. 69–75.

44. Нинюк І. І. Професіоналізм державних службовців: сутність, стан та особливості формування: автореф. дис. к.н.д.у. : 25.00.03 / К.: Національна академія державного управління при Президентові України, 2005. 20 с.

45. Озірська С. М. Про доцільність та потреби визначення мотивації професійної поведінки державних службовців. Вісник УАДУ. 1997. № 3–4. С. 42–49.

46. Петришин О.В. Поняття посадової особи державного апарату // Вісник Академії правових наук України. 2000. № 2. С. 37-45.

47. Пірен М. Політична еліта та проблеми політичної елітаризації українського суспільства // Вісн. УАДУ. 2001. № 1. С. 242–249.

48. Про асоціації органів місцевого самоврядування. Закон України від 16 квітня 2009 року № 1275-VI. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2009, № 38, ст.534.

49. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>

50. Про запобігання корупції: Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text>

51. Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: наказ Національного агентства України з питань державної служби від 05 серпня 2016 року № 158 (у редакції наказу Національного агентства України з питань державної служби від 28 квітня 2021 року № 72-21). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16#Text>

52. Про затвердження обсягів державного замовлення НАДС на підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування у 2023 році. URL: <http://umo.edu.ua/news/pro-zatverdzhennja-obsjaghiv-derzhavnogho-zamovlennja-nads-na-pidvishhennja-kvalifikaciji->

derzhavnikh-sluzhbovciv-ta-posadovikh-osib-miscevogho-samovrjaduvannja-u-2023-roci-

53. Про затвердження Положення про Національне агентство України з питань державної служби: постанова Кабінету Міністрів України від 1 жовтня 2014 р. № 500. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/500-2014-%D0%BF#Text>

54. Про затвердження Положення про порядок стажування у державних органах: постанова Кабінету Міністрів України від 1 грудня 1994 р. N 804. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/804-94-%D0%BF#Text>

55. Про затвердження Програми кадрового забезпечення державної служби та Програми роботи з керівниками державних підприємств, установ і організацій: Указ Президента України від 10 листопада 1995 року N 1035/95. URL: https://ips.ligazakon.net/document/view/U1035_95?an=8

56. Про Комплексну програму підготовки державних службовців: Указ Президента України від 9 листопада 2000 р. N 1212/2000. URL: <http://oldconf.neasmo.org.ua/node/634>

57. Про Концепцію адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу: Указ Президента України від 5 березня 2004 року № 278/2004. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/278/2004#Text>

58. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 7 червня 2001 року № 2493-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14#Text>

59. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 2 травня 2023 року № 3077-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3077-IX#top>

60. Профессиональная педагогика : учеб. пособие / под ред. С.Я. Батышева. Профессиональное образование, 1997. 512 с.

61. Пустовойт, Л. А. Система державного управління Республіки Франція: досвід для України. Київ: НАДУ. 2010.

62. Савченко Б. Г., Боковикова Ю. В. Вимоги до керівника органів

державної влади та місцевого самоврядування. URL: http://archive.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Dtr_du/2010_1/fales/DU110_23.pdf.

63. Сафін О. Д. Психологія управлінської діяльності командира: навч. посіб. Хмельницький: Вид-во Академії ПВУ, 1997. 149 с.

64. Селіванов С. В. Інноваційні вектори розвитку професіоналізації публічних службовців в процесі службової діяльності. Development of scientific space in the context of global changes. Riga, Latvia, November 25-26, 2022. P.22-25.

65. Селіванов С. Професіоналізація публічної служби в Україні. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Державне управління, 2021. Том 32 (71). № 5. С. 30-36.

66. Серьогін С. М. Державний службовець у відносинах між владою і суспільством: монографія. Дніпропетровськ: ДРІДУ НАДУ, 2003. 456 с.

67. Сікорська І. Підготовка державних службовців у країнах Європи. Університети і лідерство. 2016. № 3.

68. Сіліна Ю. Питання підготовки державних службовців в сучасних умовах. URL: <http://intkonf.org/silina-yus-pitannya-aktualnosti-pidgotovki-derzhavnih-sluzhbovtsiv-v-suchasnih-umovah/>

69. Слоньовський М. В. Професіоналізм у системі публічного управління як основа розвитку кадрів публічної служби в Україні: методологічний аспект. Теорія та практика державного управління. 2018. Вип. 1. С. 175-181.

70. Соколовська А.В. Стимулювання підвищення професіоналізму державних службовців: методи та особливості застосування. Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. 2013. № 16. С. 165-170.

71. Сороко В. М. Побудова механізму оцінки ділових і професійних якостей державних службовців // Вісник держ. служби України. 2003. № 1. С. 65–75.

72. Спенсер Г. Синтетическая философия. К., 1997. 158 с.

73. Статистичні дані про кількісний склад державних службовців. URL: https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/DIYALNIST/KSDS...B2_23.pdf
74. Стимулювання підвищення професіоналізму державних службовців. Науковий вісник. № 356. URL: <http://monographiers.ru/53-2120>
75. Татоян Д., Коломоєць Т. Досвід європейських країн у підготовці та підвищенні професіоналізму публічних службовців. Грааль науки, 2021, №2-3, С.140-145.
76. Толкованов В. В. «Професіоналізація держслужби диктує безперервність циклу навчання державних службовців». Урядовий портал. URL : <https://goo.gl/ey5769>.
77. Уряд ухвалив рішення про реорганізацію національної академії державного управління при президентові України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/uryad-uhvaliv-rishennya-pro-reorganizaciyu-nacionalnoyi-akademiyi-derzhavnogo-upravlinnya-pri-prezidentovi-ukrayini>
78. Юридична енциклопедія: В 6 т. / Редкол.: Ю.С. Шемшученко (гол.) та ін. К., 1998. Т. 5: П – С.
79. Ягупов В. В. Професійний розвиток особистості фахівця: поняття, зміст та особливості. Наукові записки НаУКМА. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота. 2015. Т. 175. С. 22-28.
80. Ягупов В. Методологічні засади професійного розвитку особистості фахівця. 2015, С. 126-136. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/10784/>
81. Government performance: why management matters / P. W. Ingraham, P. G. Joyce, A. K. Donahue // Baltimore: The Johns Hopkins University Press. 2003. P. 286.
82. Osborne, S. P. (2010). The New Public Governance? Emerging Perspectives on the Theory and Practice of Public Governance. N.-Y. : Taylor & Francis. 431.