

**ЩОРІЧНИЙ ВСЕУКРАЇНСЬКИЙ КОНКУРС
«КРАЩИЙ ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ»**

ТВОРЧА РОБОТА
ЩОРІЧНОГО ВСЕУКРАЇНСЬКОГО КОНКУРСУ
«КРАЩИЙ ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ»
НА ТЕМУ: «ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ»

Прохода Світлана Анатоліївна
Магдалинівська районна державна
адміністрація
Дніпропетровської області
Державний реєстратор
Відділу державної реєстрації
райдержадміністрації

17.08.2018 року



(підпис)

2018 рік

ЗМІСТ

Вступ	3
Розділ 1 Поняття «професіоналізація на державній службі»	4-5
Розділ 2 Поняття «професіоналізм державних службовців»	5-7
Розділ 3 Професіоналізація і кадрова політика	8
Розділ 4 Чинники, які впливають на наявність на державній службі професіоналів	8-10
Список використаних джерел	11

ВСТУП

В публічному виступі, мною висвітлено поняття «професіоналізму» професіоналізації державної служби в цілому її складової частини та європейський досвід у сфері державної служби.

Актуальність теми. Тема мого публічного виступу в умовах розвитку новітньої моделі державної служби та інституту державної служби в цілому є досить актуальною. З прийняттям нового Закону України «Про державну службу», законодавцем було модернізовано та наближено державну службу до європейської моделі. В підтвердження цього факту є запровадження конкурсного відбору державних службовців, шляхом тестування та відсутності обов'язкової наявності повної вищої освіти у кандидатів на посади державних службовців категорії «В». Окремим пунктом змін – є подання кандидатом на посаду державного службовця довідки щодо вільного володіння українською мовою.

При написанні свого виступу мною було досліджено безліч статей, які присвячені питанню професіоналізації державної служби та зарубіжному досвіду в даній галузі.

Протягом всього становлення та існування державної служби в незалежній Україні завжди поставала проблема з наявністю та підготовкою якісних кадрів, які в подальшому будуть впроваджувати та розвивати державну політику. Саме від професіоналізму державних службовців залежить розвиток країни в цілому та її імідж на світовій арені.

Поняття «професіоналізація» на державній службі

Якщо трактувати поняття «професіоналізація», то згідно з енциклопедією соціології «професіоналізація» - це процес придбання людиною професії та включення її до професіонального середовища. Поглиблюючи спеціальну підготовку, людина розвиває свою зацікавленість у даній роботі, прагне до підвищення змістовності праці. Таким чином, професіоналізація, якщо розглядати її як загальне явище, являє собою реальний прогрес щодо відношення індивіда до праці [1].

Науковці О. Оболенський, В. Сороко визначають професіоналізацію державної служби як сукупність взаємопов'язаних та взаємообумовлених соціальних інститутів, яка забезпечує формування, виявлення та розвиток особистості, надання їй допомоги у професійному самовизначенні та професійній самоідентифікації, у застосуванні та формуванні професійного досвіду. Під професійним самовизначенням розуміється вибір особою сфери діяльності, професії; під професійною самоідентифікацією – самооцінка відповідності своїх здібностей, потенційних можливостей, рис характеру вимогам певної сфери діяльності, професії, посади. Посади [2, с. 21].

Метою професіоналізації державної служби є підвищення якості надання управлінських послуг, упровадження серед державних службовців основних принципів управління, кодексу етики та професіоналізму. Результат професіоналізації буде найбільш ефективним, якщо вона охоплює вищі позиції, тобто керівництво органу влади, і далі впроваджується вниз ієрархічними сходами. Адже саме від керівництва та його професіоналізму залежить формування державного органу якісними кадрами, які забезпечать надання якісних послуг населенню та формування позитивного іміджу державної служби в цілому. Саме від довіри населення до інституту державної служби залежить довіра до влади в цілому.

Професіоналізація містить у собі поєднання трьох складових: розвиток професії, становлення державного службовця як фахівця-професіонала та становлення державних службовців як специфічної соціально-професійної групи.

РОЗДІЛ 2

Поняття «професіоналізм державних службовців»

Поняття «професіоналізм державних службовців» є якісно-ціннісним комплексом поєднання глибоких різносторонніх знань, умінь, професійних управлінських навиків, практичного досвіду, загальнолюдської культури, що відображає ступінь самоорганізації особи, рівень її професійної діяльності, забезпечує ефективність державної служби та сприяє зростанню її авторитету [3].

Професіоналізм державних службовців можна визначити також як здатність знаходити, враховуючи умови і реальні можливості, найбільш ефективні шляхи та способи реалізації поставлених завдань у межах наданих повноважень, використовувати фахові технології, що застосовуються в демократичних суспільствах, мати постійну мотивацію до роботи та задоволення від неї, досягати високих результатів у процесі виконання своїх функціональних обов'язків, дотримуватись відповідних етичних норм, мати і усвідомлювати перспективу свого майбутнього професіонального розвитку та прагнути до нього.

Для розвитку професіоналізму державного службовця, враховуючи досліджені мною європейські стандарти державної служби в країнах Великобританія, США, Німеччина та Франція необхідно:

- дотримуватися етики поведінки;
- якісно вирішувати завдання відповідно до своїх службових обов'язків, результат яких відповідають вимогам суспільства;
- бути компетентним, ефективним;

- орієнтуватись на задовольняння потреб конкретних груп споживачів державних послуг;
- вміти ефективно спілкуватися;
- мати мотивацію до роботи та задоволення від неї;
- використовувати новітні технології у своїй діяльності; досягати певного необхідного рівня професійних особистісних якостей, знань і вмінь;
- бути доброзичливим, чуйним, співчувати іншим;
- бути відповідальним за свої вчинки;
- не використовувати дискримінаційних методів проти інших осіб щодо національності, мови, кольору, культури, віку, політики, релігії або сексуальної орієнтації;
- вміти надихати колег та клієнтів;
- бути людиною з гідною репутацією та високими моральними принципами;
- турбуватися за своє кар'єрне зростання та професійний розвиток;
- бути відкритим до інновацій;
- мати бажання постійно підвищувати свій рівень знань за фахом, навчатися;
- бути відданим професії, вміти робити якісну та кількісну самооцінку своєї праці [6].

Професіоналізм також зосереджує увагу на особистому розвитку службовців. При оцінці рівня професіоналізму державного службовця доцільно виділяти дві групи критеріїв: 1) зовнішні (об'єктивні) критерії, орієнтовані на оцінку результативності виконання професійного завдання; 2) внутрішні, психологічні критерії, що характеризуються наступними показниками:

- ❖ професійно важливі якості, професійні знання, уміння й навички;
- ❖ професійна мотивація;
- ❖ професійна самооцінка й рівень домагань;
- ❖ здатність до саморегуляції й стресостійкість;
- ❖ особливості професійної взаємодії.

Для розвитку професіоналізму державного службовця, враховуючи європейські норми державної служби, необхідно:

- якісно вирішувати завдання відповідно до своїх службових обов'язків, результати яких відповідають вимогам суспільства;
- бути компетентним, ефективним;
- орієнтуватись на задоволення потреб конкретних груп споживачів державних послуг;
- вміти ефективно та конструктивно спілкуватися;
- мати мотивацію до роботи та задоволення від неї;
- використовувати новітні технології у своїй діяльності, досягати певного необхідного рівня професійних особистісних якостей, знань і вмінь;
- бути доброзичливим, чуйним, співчувати іншим;
- бути відповідальним за свої вчинки;
- не використовувати дискримінаційних методів проти інших осіб щодо національності, мови, кольору, культури, віку, політики, релігії або сексуальної орієнтації;
- вміти надихати колег та клієнтів, несучи позитивний настрій тим самим створювати позитивний мікроклімат взаємовідносин в колективі;
- бути людиною з гідною репутацією та високими моральними принципами;
- турбуватися за своє кар'єрне зростання та професійний розвиток;
- бути відкритим до інновацій;
- дотримуватися етики поведінки;
- мати бажання постійно підвищувати свій рівень знань за фахом, навчатися;
- бути відданим професії, вміти робити якісну та кількісну самооцінку своєї праці [4].

РОЗДІЛ 3

Професіоналізація і кадрова політика

Професіоналізація державної служби є складовою державної кадрової політики. Державна кадрова політика в Україні в умовах реформування державної служби в цілому та запровадження нової моделі державного службовця розглядає і застосовує професіоналізацію більш як систему підготовки та перепідготовки персоналу органів державної влади та місцевого самоврядування для подальшої адаптації до європейських стандартів.

Практичний аспект професіоналізації полягає у набутті та вдосконаленні державними службовцями необхідних для професії знань, вмінь та навичок, застосуванні їх у професійній діяльності.

РОЗДІЛ 4

Чинники, які впливають на наявність на державній службі професіоналів

Професіоналізм, державним службовцем набувається з роками та досвідом. Більшість, як і я в житті зустрічались з тим, коли вперше, після закінчення вищого навчального закладу прийшли працювати в державну установу. Досвіду звісно ніякого - практика відрізняється від теорії. Про який професіоналізм може йти мова? Добре, коли поруч працюють колеги, які мають досвід та особливо щастить, коли працюєш пліч-о-пліч зі справжніми професіоналами своєї справи. Основним, на мій погляд недоліком сучасної кадрової політики в сфері державної служби є те, що більшість висококваліфікованих державних службовців, які є справжніми професіоналами своєї справи внаслідок, так званої «політики оптимізації державних установ», що передбачає ліквідацію в цілому чи скорочення штатної чисельності працівників, залишаються без роботи, а на заміну приходять кадри, які не мають досвіду роботи в цій сфері, недооцінюють важливість займаної посади та не враховують ступінь своєї відповідальності.

Це досить прикрий фактор, який негативно відображається на суспільстві та іміджі посади державного службовця.

Якщо брати досвід Китаю, то там на підприємствах працюють аж до настання пенсійного віку. Також якщо брати до уваги європейський досвід, під час добору кадрів в державних установах, більше уваги у Німеччині приділяють юристам, у Франції – випускникам Національної школи адміністрації (ENA), у Британії сподіваються на Оксфорд і Кембрідж, а в США – на відбір з широкого кола коледжів й університетів. До того ж, у Європі державні службовці, як правило, мають загальну гуманітарну освіту, а у США – спеціальну. А Німеччину можна взагалі відзначити як таку, що характеризується сталою кадровою політикою в сфері державної служби. В Україні ж діє інша політика, особливістю якої є, навпаки, недооцінка випускників навчальних закладів державного управління. Це і надання органом випускнику нижчої посади ніж та, яка б відповідала здобутій кваліфікації; це і відсутність гарантій і можливостей отримання вищої посади працюючим службовцям які закінчили ці заклади; відсутність обов'язкових фінансових заохочень (доплат, вищих розмірів надбавок) такій категорії службовців, закріплених на законодавчому рівні. Результатом «такої» політики держави є втрата цінного кадрового потенціалу, який «емігрував» в бізнес.

Окремим негативним фактором, який впливає на наявність професійних кадрів в державній установі є соціальне забезпечення державного службовця, в частині оплати праці та пенсійного забезпечення. Адже раніше на державну службу йшли заради гідного заробітної плати та пенсійного забезпечення. Але з введенням в дію у 2016 році нової редакції Закону України «Про державну службу» бажаючих стало менше, новою нормою скасовано соціальне забезпечення державних службовців. Зараз всі перерахунки по пенсіям здійснюються в загальному порядку, а не так, як було раніше (з підвищенням посадових окладів-здійснювався перерахунок пенсії державному службовцю).

Як підсумок, хочу зазначити, що поняття «професіоналізація державного службовця» та «професіоналізм державного службовця» є взаємопов'язаними

та нерозривними між собою. Професіоналізація породжує професіоналізм. Крім цього, для забезпечення професіоналізму на державній службі, насамперед, самій державі необхідно цінувати та захищати державного службовця. Поважатиме держава, поважатиме і людина.

Список використаних джерел

- 1) Енциклопедія соціології ,
- 2) Оболенський О., Сороко В. Професіоналізація державної служби та служби в органах місцевого самоврядування // Вісник державної служби України. – 2005. – № 1. – С. 20 – 27.
- 3) Ярмистий М. Актуальні питання професійної компетентності службовців місцевих державних адміністрацій // Вісн. держ. служби України. – 2003. – № 4. – С. 28 – 32.
- 4) DRAFT Discussion Paper: Professionalisation and Personal Development of Senior Management in Local Government. – Режим доступу: <http://www.ameu.co.za/professionaldevelopment/Professionalisation.pdf>.